

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta

**ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN V ČESKÉ
REPUBLICE NA ZÁKLADĚ SROVNÁNÍ SE
ŠVÉDSKEM**

Bakalářská diplomová práce

Studijní program: Angličtina se zaměřením na aplikovanou ekonomii

Vedoucí práce: Ing. Romana Lešingrová Ph.D.

Autor: Magda Kubová

Olomouc 2010

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Analýza zaměstnanosti žen v České republice srovnáním se Švédskem“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny podklady a literaturu.

V Olomouci dne.....

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Romaně Lešingrové Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD	6
1 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN	7
1.1 GENDEROVÁ ROVNOST	7
1.2 DŮVODY GENDEROVÉ ROVNOSTI	9
1.3 APLIKACE GENDEROVÉ ROVNOSTI	11
1.4 KOMBINACE PRÁCE A RODINNÉHO ŽIVOTA (WORK-LIFE BALANCE)	12
1.4.1 Pracovní doba	13
1.4.2 Podpora profesního uplatnění žen.....	14
2 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN V ČESKÉ REPUBLICE	15
2.1 KULTURNĚ-HISTORICKÝ VÝVOJ	15
2.1.1 Postavení ženy od konce 2.světové války do roku 1989.....	15
2.1.2 Postavení ženy po roce 1989	16
2.2 POLITICKO-PRÁVNÍ ZÁZEMÍ.....	18
2.2.1 Mezinárodní úmluvy závazné pro ČR a národní akční plány.....	18
2.2.2 Institucionální mechanismy	19
2.2.3 Nevládní neziskové organizace (NNO).....	20
2.2.4 Platná legislativa v oblasti pracovního práva.....	21
2.2.5 Právní předpisy a instituce EU v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů.....	21
2.3 EKONOMICKÁ ANALÝZA POSTAVENÍ ŽENY V ČR	23
2.3.1 Horizontální segregace trhu.....	24
2.3.2 Vertikální segregace trhu	25
2.3.3 Rozdíly v odměňování	26
2.3.4 Kombinace práce a rodinného života.....	27
3 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN VE ŠVÉDSKU	32
3.1 KULTURNĚ-HISTORICKÝ VÝVOJ	32
3.1.1 Postavení ženy do 60. let 20. století	32
3.1.2 Postavení ženy od 60. let 20. století - počátek genderové politiky.....	33
3.2 POLITICKO-PRÁVNÍ ZÁZEMÍ.....	35
3.2.1 Mezinárodní úmluvy závazné pro Švédsko a národní akční plány	35
3.2.2 Institucionální mechanismy	36
3.2.3 Centra pro ženy	36
3.2.4 Platná legislativa v oblasti pracovního práva.....	37
3.3 EKONOMICKÁ ANALÝZA POSTAVENÍ ŽENY VE ŠVÉDSKU	37
3.3.1 Horizontální segregace trhu.....	38
3.3.2 Vertikální segregace trhu	38
3.3.3 Rozdíly v odměňování.....	39
3.3.4 Kombinace práce a rodinného života.....	40
4 DOPORUČENÍ PRO ČR PODLE VZORU ŠVÉDSKA	43
4.1 DOPORUČENÍ KE KULTURNĚ-HISTORICKÉ SITUACI	43
4.2 DOPORUČENÍ K POLITICKO-PRÁVNÍ SITUACI	44
4.3 DOPORUČENÍ K EKONOMICKÉ SITUACI.....	46
ZÁVĚR	53
RESUMÉ	54
SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A SCHÉMAT	55
SEZNAM ZKRATEK	56
PŘÍLOHY.....	57
SEZNAM PRAMENŮ A POUŽITÉ LITERATURY	61

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je „Analýza zaměstnanosti žen v České republice na základě srovnání se Švédskem“. Motivvy, které mě k výběru inspirovaly, jsou čistě praktické. Očekávám, že prozkoumání dané problematiky mi přinese cenné poznatky, které využiji ve svém budoucím profesním životě a které se mě jakožto ženy týkají.

Cílem mé bakalářské práce je posoudit principy a praxi genderové politiky využívané ve Švédsku a navrhnout jejich využití v České republice. Nekladu si tedy za cíl kompletní vyřešení genderové problematiky v České republice, ale pouze předložení návrhů po vzoru Švédska. K výběru Švédska mě vedl fakt, že právě tato země má nejdelší tradici aktivního prosazování genderové politiky na světě.

Problematika genderové rovnosti není v České republice příliš diskutovaným tématem. Aktivně se jí věnují především ženské neziskové organizace, které vydávají převážnou část publikací dostupných na českém trhu. Mnoho titulů se zabývá pouze rodinnou politikou, za všechny mohu jmenovat knihu „Práce a péče“ od kolektivu autorů v čele s Alenou Křížkovou nebo „Proměny současné české rodiny“ od autorky Hany Maříkové. Ostatním oblastem jako např. zastoupení žen v politice a na manažerských pozicích, horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu či mzdovým nerovnostem je věnována pozornost především v sociologickém časopise „Gender, rovné příležitosti, výzkum“ vydávaném od roku 2000 oddělením Gender & Sociologie Sociologického ústavu AV ČR. Problematika genderové rovnosti ve Švédsku je nejpráhledněji zpracována v knize „Sweden: The Equal Way“ autorky Gunilly Furst.

Bakalářskou práci jsem proto koncipovala tak, aby přinesla ucelený pohled na genderovou problematiku. Část své práce věnuji teoretickým poznatkům, které mají přispět k základní orientaci v problematice a které jsou nezbytné pro porozumění praktické části. Ta je rozdělena do tří kapitol, v nichž předkládám informace z oblasti kulturně-historického vývoje, politicko-právního zázemí a ekonomického postavení žen v České republice, následně Švédsku a v závěru praktické části přináším návrhy využití příkladů dobré praxe v České republice podle vzoru Švédska ve výše zmíněných oblastech.

Přála bych si, aby závěry mé práce poskytly nový pohled a vhodnější možnosti řešení genderové problematiky v České republice než je tomu v současné době.

1 Rovnost mužů a žen

V posledních několika desetiletích se do centra zájmu dostala problematika rovnosti mužů a žen více než kdy jindy. Ženy v dnešní společnosti považují za samozřejmost, že mají právo volit, jsou ekonomicky a právně nezávislé na mužích a využívají mnoha jiných privilegií, která jsou dnes již automatické. Je proto těžko představitelné, že tomu tak vždy nebylo, vždyť volební právo pro ženy bylo přijímáno v evropských zemích teprve v průběhu minulého století a je více než překvapivé, že liberální země jako je Švýcarsko tak učinilo až v roce 1971! První zemí umožňující ženám volit byl Nový Zéland (1893), v ČR podobně jako v USA bylo volební právo pro ženy schváleno v roce 1920. Cesta k dosažení rovnosti nebyla vždy lehká a můžeme konstatovat, že i v dnešním moderním světě není úplné rovnosti dosaženo, stále existují platové rozdíly, genderové stereotypy či znevýhodnění žen s dětmi. Neexistuje žádná společnost založená na genderové rovnosti, i když na druhou stranu je třeba připustit, že již bylo učiněno mnoho významných kroků k jejímu dosažení. V této kapitole se proto zaměřím na shrnutí dosud získaných poznatků z dané oblasti a vysvětlení základní terminologie s tímto tématem spjaté.

1.1 Genderová rovnost

Genderovou rovností je myšleno, že každý jedinec ve společnosti má mít rovnocenné právo rozvíjet svůj potenciál a má také právo svobodně se rozhodovat na základě svého vlastního uvážení a v jeho činnosti či rozhodnutí by mu neměly stát v cestě zažití stereotypy známé jako tzv. genderové role. Na jednání mužů i žen by proto mělo být nahlíženo se stejnou vahou a vážností. Jiným pohledem na genderovou rovnost může být definice používaná Radou Evropy¹: „*Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti.*“

V předchozím textu se objevilo několik pojmů spjatých s rovností mužů a žen, které je nutné vysvětlit, neboť se k nim v bakalářské práci v mnoha případech vracím. Nejzákladnější terminologií genderové rovnosti jsou dále uvedené pojmy:

Pohlaví - je spjata s biologickou povahou jedince a biologicky podmíněnými rozdíly mezi muži a ženami, přičemž tyto rozdíly bývají univerzální, všeobecně platné a v čase neměnné.

1 ASKLÖF, Cecilia, et al. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. MPSV, Praha 2003

Gender - souvisí se sociální rolí jedince ve společnosti a sociálními rozdíly mezi muži a ženami. Je ovšem potřeba zdůraznit, že narozdíl od biologických rozdílů jsou sociální rozdíly naučené a nejsou konstantní a všeobecně platné, neboť se mění nejen v čase, ale liší se také zvyklostmi a vnímáním v jednotlivých kulturách.

Genderové role - jsou formálně předepsaná, stejně tak i neformálně (skrytě) vnímaná pravidla chování mužů a žen, která jim přisuzují hodnoty, práva, povinnosti a práci v rámci těchto rolí. S genderovými rolemi se můžeme setkat stejně tak v rodině jako i v celé společnosti.

Komplementarita ženské a mužské role - úzce souvisí s genderovými rolemi. Jedná se o dvojici subjektů, které se navzájem podmiňují a doplňují, zároveň však také vylučují - muž chlebodárce a žena pečovatelka o domácnost.

Genderová smlouva - je úzce spjatá s genderovými rolemi. Jedná se o soubor pravidel (jasně formulovaných, stejně tak i pomyslných), které mužům i ženám přisuzují určité chování, hodnoty, práva, povinnosti a práci. Rozlišujeme tři oblasti uplatňování těchto pravidel. První z nich je úroveň celé společnosti, jejich hodnot a norem, druhou úrovní je úroveň institucí, kde je institucí myšlena oblast vzdělávání či následně zaměstnání, a třetí úroveň je zastoupena rodinou.

Horizontální segregace trhu - znamená, že muži a ženy bývají koncentrováni ve specifických sektorech či zaměstnáních, vznikají tak genderově typická pracovní místa a obory, na jejichž vzniku se výrazně podílí zvyklosti, dodržují se tedy pravidla již zmiňované genderové smlouvy.

Vertikální segregace trhu - vztahuje se ke kariérnímu postupu. Projevuje se v různé míře koncentrace žen a mužů na jednotlivých stupních zaměstnání, přičemž úroveň stupně zaměstnání je podmíněna mírou odpovědnosti. Často bývá pravidlem, že čím vyšší stupeň zaměstnání a odpovědnosti, tím menší je koncentrace žen na těchto postech. S vertikální segregací je spojen pojem skleněný strop, což je neviditelná bariéra, která ženám brání v kariérním postupu. Naopak pokud muž pracuje ve feminizovaném oboru, je často odměňován za to, že je v tomto oboru ochoten pracovat, a jeho kariérní postup bývá snazší - skleněný výtah.

Diskriminace - znamená rozlišování lidí, v tomto konkrétním případě na základě pohlaví. S diskriminací se můžeme setkat již před vstupem do zaměstnání, a to:

- v pracovních inzerátech - pracovní inzeráty bývají často formulovány v duchu přisuzování genderových rolí, kdy ženám bývají často nabízeny pozice s nižším stupněm odpovědnosti. Ženy se mohou setkat také s případy inzerátů, jež je diskriminují z pohledu věku či jejich rodinnému stavu, resp. zda má žena dítě nebo jej v blízké budoucnosti plánuje. Znění těchto inzerátů může např. být: „Hledáme mladé ženy ve věku do 35 let“, „Hledáme bezdětnou ženu“, „Hledáme ženu s odrostlejšími dětmi“.
- během přijímacích pohovorů - častokrát se stává, že při přijímacím pohovoru potenciální zaměstnavatel neklade tak velkou váhu praxi či dosaženému vzdělání, jako ženinu rodinnému stavu, počtu dětí, jejímu věku, stejně tak i věku jejích dětí. Otázky typu: „Jste vdaná?“, „Máte děti?“, „Plánujete v blízké budoucnosti založit rodinu?“, „Kolik je Vám let?“ by však v praxi měly být zcela nepřípustné, poněvadž jsou nezákonné a neslučují se s dodržováním rovných příležitostí a podmínek.

Dále se můžeme s různými formami diskriminace setkat již v samotném zaměstnání - přes nezákonné formy diskriminace jako je rozdíl v platech mužů a žen na stejné pozici, rozdíl v pracovních podmínkách, až po ty zákonném neupravené, ovšem neméně závažné jako např. rozdíl v podpoře kariérního postupu a vzdělávání, menší autority, snižování jejich důstojnosti apod.

1.2. Důvody genderové rovnosti

Dosud jsem se v bakalářské práci zabývala pouze aspekty rovného přístupu k ženám a mužům. Neméně důležité jsou ovšem důvody pro genderovou rovnost.

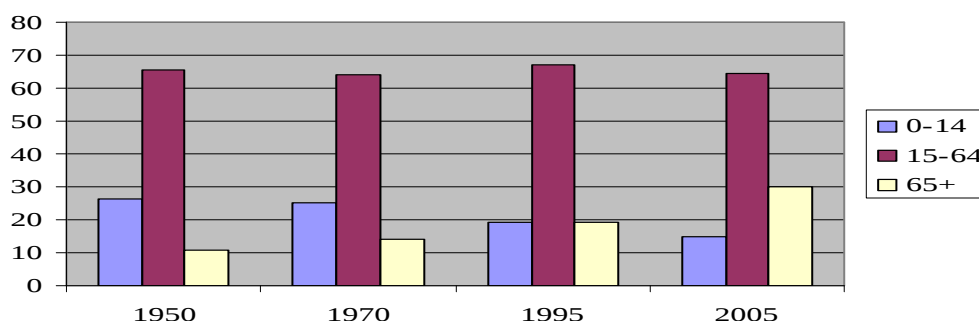
- 1) Jedním z nejpádnějších argumentů ve prospěch rovného přístupu je, že ženská práva jsou lidská práva.
- 2) Prosazování rovných příležitostí zaručuje spravedlnost a také budování společnosti založené na principu demokracie. Je zároveň nezbytné, aby teoretické poznatky o rovnoprávnosti byly dodržovány na všech vládnoucích úrovních a aby vláda dbala na důsledné dodržování těchto principů. Jinými slovy je nutné, aby se formální rovnost (de jure) stala součástí běžné praxe, tedy skutečností (de facto). Ve dnech 4.-15. září 1995 se v Pekingu konala 4. světová konference OSN² o ženách a při této příležitosti se vlády jednotlivých zemí zavázaly k používání specifické strategie nazvané genderový mainstreaming ve svých rozhodovacích procesech. Samotná EU pak

2 < <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html> > navštíveno 17.1.2010

uznala genderový mainstreaming za svou hlavní strategii při dosahování genderové rovnosti. O této strategii se blíže zmiňuji níže v textu.

- 3) Využívání genderových prvků přispívá především k ekonomickému rozvoji soukromého sektoru. Studie provedená ve Švédsku³ prokázala, že aplikace genderové politiky přináší pozitivní výsledky, protože podněcuje kreativitu zaměstnanců, stejně tak i produktivitu práce, společnost si zvýšila svou image, což samozřejmě výrazně přispívá k vyšší konkurenceschopnosti. Studie zároveň prokázala, že spokojenost zaměstnanců se zvýšila, čímž docházelo k jejich nižší fluktuaci.
- 4) Rovnoprávnost žen a mužů má přímý vliv na demografický růst obyvatelstva. Z grafu č.1 je patrné, že populace Evropy stárne, a pokud chtějí jednotlivé evropské státy usilovat o zvýšení porodnosti a zároveň prosazovat principy rovnoprávnosti, staví je to před nelehký úkol. Nelze zvýšit porodnost na úkor práce a naopak, přílišná emancipace má za následek snížení míry porodnosti, stejně tak i nezaměstnanost, popř. nízká záruka práce, proto by každá vláda měla mít vypracovanou strategii pro kombinaci práce a rodinného života, tzv. work-life balance, o jejíchž nástrojích se zmiňuji v kapitole 1.4.

Graf č.1 Vývoj populace Evropy dle věkových skupin⁴



- 5) V Evropě se nerodí dostatek dětí, které by mohly nahradit současnou pracující populaci, proto se zdá být nevýhodné přehlížet schopnosti žen a jejich využití v praxi.
- 6) Genderová rovnost je základním principem politiky EU⁵, jejíž aplikace je zakotvena již v zakládající smlouvě.⁶ S předsednictvím Švédska v druhé polovině roku 2009⁷ se problematika rovného přístupu stala diskutovanějším tématem více než kdy předtím.

3 Gender and Profit, 2000, NUTEK

4 < http://www.iiasa.ac.at/Research/ERD/DB/data/hum/dem/dem_2.htm > navštíveno 17.1.2010

5 < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418> > navštíveno 17.1.2010

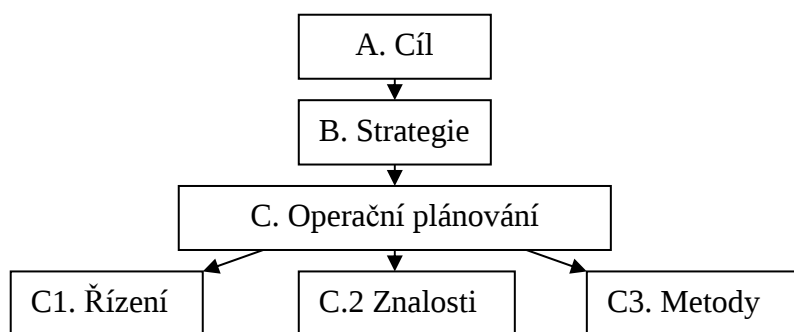
6 Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957). Dostupné na WWW: < <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/index.htm#founding> >

7 < <http://www.se2009.eu> > navštíveno 18.1.2010

1.3 Aplikace genderové rovnosti

Jako u každého plánování činnosti je třeba vytyčit si cíl, kterým je v tomto případě dosažení genderové rovnoprávnosti. Na cíl pak bezprostředně navazuje vhodně zvolená strategie, od které se pak odvíjí operační plánování. Pro lepší názornost můžeme použít jednoduchého modelu, který byl vytvořen Gertrudou Äström.⁸

Schéma č. 1: Model aplikace genderové rovnosti⁹



Cílem je dosažení větší rovnoprávnosti, což je ovšem velmi všeobecný cíl, který je nutné dále specifikovat do dílčích cílů např. odstranění platových nerovností a sestavit hierarchii těchto dílčích cílů. Dalším krokem je volba vhodné strategie. V praxi se nejčastěji využívá následujících strategií:

- 1) **Genderový mainstreaming** - je založen na prosazování a respektování genderu jak v běžném životě, tak také v oblastech politiky a všech rozhodovacích úrovních.
- 2) **Legislativa týkající se rovného zacházení** - legislativa vymezuje co je vhodné chování a co není, pokud by se ovšem měl stát opírat ve své politice prosazování rovností pouze na legislativu, pravděpodobně by neuspěl. Její nevýhodou totiž je, že sama o sobě nestačí, legislativa pouze trestá špatné zacházení a přístup, ale nepodněcuje změnu myšlení, a primárně tak neodstraňuje genderovou nerovnost. Je proto nutné, aby byla v praxi podpořena konkrétními politickými cíly.
- 3) **Pozitivní akce** - slouží jako kompenzace za újmy způsobené mužům i ženám způsobené přetrvávajícími představami o genderových rolích. Nevýhodou této strategie ovšem je, že pouze kompenzuje, nesnaží se tudíž odstranit příčiny takového chování.

Dalším krokem k dosažení vytyčených cílů je operační plánování, které k realizaci využívá 3 základních nástrojů: řízení, znalostí a metod. Konkrétním příkladem řízení může

⁸ profesorka na Södertörn University, švédská odbornice na problematiku rovnosti žen a mužů

⁹ ASKLÖF, Cecilia, et al. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. MPSV, Praha 2003

být rozpočtování: „*Genderové rozpočtování je aplikace genderového mainstreamingu v rozpočtovém procesu, což znamená hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, zapracování genderového hlediska na všech úrovních rozpočtového procesu a změna struktury příjmů a výdajů za účelem prosazování genderové rovnosti.*“¹⁰ Pro operační řízení jsou důležité také znalosti, protože genderová oblast je oblastí znalostní. Zdroji získávání potřebných znalostí jsou především genderové výzkumy, genderové statistiky či studie. Posledním článkem v operačním plánování je metoda, jejíž volba závisí především na zvolených dílčích cílech.

- 1) **Metoda 3Z** - je analytickou metodou vyvinutou speciálně pro účely genderového mainstreamingu. Metoda byla vyvinuta ve Švédsku, kde slouží především pro potřeby obcí. Výsledkem jsou shromážděné informace, na základ kterých je možné učinit konkrétní kroky ke zlepšení situace. Metoda 3Z v sobě zahrnuje Zastoupení, Zdroje a Závěry, přičemž první oblast si klade otázku „Kolik žen a kolik mužů je zastoupeno ve vedoucích pozicích, mezi zaměstnanci, občany, zákazníky atd.?“ Druhá oblast si klade otázku „Jak jsou zdroje, které má firma k dispozici, rozděleny mezi muže a ženy?“ Poslední oblast si pak klade otázku, jaká je příčina situace v 1. a 2. oblasti.
- 2) **Statistiky členěné dle pohlaví** - je kvantitativní metodou poskytující statický pohled na skutečnost, proto by v praxi měly být podporovány i jinými metodami, které vysvětlují situace statistikami zjištěné.
- 3) **Vyhodnocování genderových dopadů** - znamená dle oficiální definice Rady Evropy: „*Porovnání a vyhodnocení současné situace a trendů s ohledem na budoucí vývoj vyplývající z implementace navrhované politiky podle genderově relevantních kritérií.*“ Zjednodušeně řečeno, tato metoda zkoumá, zda přijatá legislativa nepoškozuje jedno či druhé pohlaví a je tedy metodou preventivní.

1.4 Kombinace práce a rodinného života (work-life balance)

Ve společnosti neustále přetrvávají zažitá vzorce chování, tzv. genderové role. Tyto vzorce přisuzují ženám péči o rodinu a domácnost a na muže bývá pohlíženo jako na chleboďárce. Ale jak již bylo řečeno, genderové role jsou role sociální, které se v čase mění, stejně tak jsou závislé na kultuře v daném státě, proto již dnes můžeme vidět určité posuny tohoto myšlení k větší rovnoprávnosti. Na ženu, která touží po kariéře stejně jako po rodině by nemělo být nahlíženo jako na „krkavčí matku“ a na muže, který dá přednost výchově dítěte před kariérou by nemělo být nahlíženo se skepsí. Každý máme právo volby

10 ASKLÖF, Cecilia, et al. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. MPSV, Praha 2003

a stát by měl svou politikou přispívat k dosahování námi vybraných cílů. V této souvislosti dochází ke střetu dvou důležitých priorit, a to priority státu a priority zaměstnavatelů. V zájmu státu je demografický rozvoj společnosti, na druhé straně firmy usilují o co nejefektivnější využití lidských zdrojů, proto závazkem státu stejně tak i firem by měla být snaha o harmonizaci obou priorit. V této souvislosti je vhodné vyjasnit několik základních pojmů:

Mateřská dovolená - jedná se o pracovní volno, které je spojeno s porodem a následnou péčí o narozené dítě. Možnost čerpat mateřskou dovolenou má pouze žena.

Rodičovská dovolená - po uplynutí mateřské dovolené má jak muž, tak i žena možnost čerpat rodičovskou dovolenou spjatou s další péčí o dítě. Zákon zároveň chrání rodiče na rodičovské dovolené před zrušením pracovního poměru. Délka mateřské, stejně tak i rodičovské dovolené a způsob jejího čerpání se liší v každém státě a je zakotvena v sociální politice státu.

Asistence v péči o dítě - kromě státních zařízení mohou zaměstnavatelé přispívat ke zkvalitnění podmínek pro pracující s dětmi formou např. dětských koutků.

Ohodnocení neplacené práce - odhad hodnoty neplacené práce, která v sobě zahrnuje především práci v domácnosti a péči o děti.

1.4.1 Pracovní doba

Podstatným krokem, který může zaměstnavatel učinit v pomoci ženě s dětmi, je poskytnutí jí možnosti uzpůsobení si pracovní doby podle jejích možností. V praxi se setkáváme s následujícími modifikacemi pracovní doby:

Práce z domova (teleworking) - práce vykonávaná doma nebo v místě, které si pracovník zvolí. Vhodné např. pro práci účetní.

Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek) - může se jednat o práci na čtvrt či půl úvazek, práci ve vybraných dnech, práci na aktuálních projektech apod.

Sdílení pracovních závazků - je spojen s prací na částečný úvazek, kdy dvě osoby sdílejí jedno pracovní místo. Vhodné např. pro IT pracovníky.

Stlačený pracovní týden - zaměstnanec pracuje více hodin denně, zároveň však také méně dnů v týdnu. V konečném důsledku je počet odpracovaných hodin týdně totožný - např. zaměstnanec pracuje 10 hodin denně, 4 dny v týdnu.

Pružná pracovní doba - zaměstnanci je umožněno zvolit si začátek, popř. konec pracovní doby (volitelná pracovní doba) a zaměstnavatel zaměstnanci určí časový úsek, kdy musí být přítomen na pracovišti (základní pracovní doba) - např. zaměstnavatel určí, že musí být

zaměstnanec na pracovišti přítomen od 11:00 do 15:00. Zaměstnanec si sám určí, zda bude na pracovišti přítomen od 7:00 do 15:00 nebo od 11:00 do 19:00, obě formy může kombinovat i v průběhu týdne, celková odpracovaná doba týdně musí činit 40 hodin.

1.4.2 Podpora profesního uplatnění žen¹¹

Zaměstnavatelé mají k dispozici mnoho metod k dosažení rovného přístupu k oběma pohlavím. Tyto metody a zásady by měly být jednoznačně určeny a vymezeny a měly by se uplatňovat např. v těchto oblastech: rovnost při náboru nových zaměstnanců, rovnost v odměňování, kariérním postupu či vzdělávání - osvědčenými metodami se v této oblasti ukázaly být:

Koučování - směřuje k intenzivnímu profesnímu růstu, kdy je pracovníkovi přidělen speciálně školený kouč.

Mentoring - je založen na principu předávání zkušeností a pomoc na projektech služebně starší zaměstnankyně zaměstnankyni služebně mladší.

Supervize - bývá využívána především v situaci, kdy se rodič vrací s rodičovské dovolené a je potřeba, aby se opět rychle začlenil do pracovního prostředí a přivyknul pracovnímu tempu. Jinou možností využití je také při nástupu mladých zaměstnanců s perspektivním kariérním postupem do práce. Je také dobrou vizitkou zaměstnavatele, pokud rodiče na rodičovské dovolené pravidelně informuje např. e-mailem o dění na pracovišti.

Networking (sítování) - jedná se o spolupráci ženských skupin z různých organizací, které mají podobné zaměření. Náplní tzv. sítování jsou společné diskuze, společné formulování cílů a způsobů jejich dosažení či např. společné specifické vzdělávání.

Uplatňování principů genderové rovnosti ve firmách je v rukou samotných firem. Jejich dodržováním však mohou firmy pouze získat - zvýšení spokojenosti zaměstnanců, zlepšení podnikatelského jména atd. V neposlední řadě odpovídá toto chování koncepci Společenské odpovědnosti firem¹², které je založeno na dobrovolném zahrnutí sociálních a ekologických hledisek do strategie i operativního řízení firmy.

11 HUŇKOVÁ, Markéta, RYTÍŘOVÁ, Kristýna, NAVRÁTILOVÁ, Jolana. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. 2. aktualiz. vyd. Brno : NESEHNUTÍ, 2005. 21 s. Dostupný z WWW:

<http://nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf>. ISBN 80-903228-1-6.

12 <www.blf.cz> navštíveno 28.5.2010

2 Analýza zaměstnanosti žen v České republice

Česká republika je demokratický stát, který vznikl 1.1.1993 rozdělením Československa. Nachází se ve střední Evropě a jeho hlavním městem je Praha. Malá rozloha (78 867 km²), nízký podíl občanů (10,5 mil.) na celkovém počtu obyvatel Evropy (731 mil.) a dlouhá historie komunistické nadvlády zapříčinily, že v současnosti Česká republika nezaujímá vůdčí postavení v Evropě. S jejím vstupem do Evropské unie v roce 2004 však následovalo období hospodářského růstu a v současnosti dosahuje HDP výše vyspělých států světa (3 628 mld. Kč za rok 2009). Platnou měnou v České republice je česká koruna. Mezi hlavní průmyslové odvětví patří chemický, strojírenský, potravinářský a hutnický průmysl. Největším zahraničním obchodním partnerem země je pak Německo. V současné době v jejím čele stojí prezident Václav Klaus.

2.1 Kulturně-historický vývoj

V této kapitole se zabývám kulturně-historickým vývojem postavení žen v české společnosti v období po skončení 2. světové války (1939 - 1945), období komunistického režimu následovaném obdobím transformace společnosti na demokratickou a obdobím vstupu ČR do EU.

2.1.1 Postavení ženy od konce 2.světové války do roku 1989

Zapojení žen do pracovního procesu v průběhu 2.světové války bylo logickým krokem. Kompenzovaly totiž nepřítomnost mužů, kteří bojovali na frontě. S nástupem socialismu se ovšem existencionální nutnost zapojení do pracovního procesu proměnila v nutnost politickou, která se při emancipaci žen řídila marxistickou teorií, která považovala emancipace ženy za součást emancipace člověka.¹³ Žena tak v rámci emancipačního procesu plnila hned tři funkce - společenskou, pracovní a hospodyně starající se o chod domácnosti.

Charakteristické rysy zaměstnanosti žen v období socialismu se proměňovaly i během jeho průběhu.¹⁴ V období 50.let 20.století byly ženy obsazovány do pozic s nízkým statutem, vykonávaly především povolání družstevních rolnic či dělnic v oblasti průmyslu.

13 APPELTOVÁ, Michaela, et al. Gender a demokracie:1989-2009. Editorka Linda Sokačová. 1. vyd. Praha : [s.n.], 2009. 112 s. Vydalo Gender Studies, o.p.s. Dostupný z WWW: <<http://www.genderstudies.cz/>>. ISBN 80-86520-64-1

14 MAŘÍKOVÁ, Hana. Proměny současné české rodiny : Rodina-gender-stratifikace. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2001. 170 s. Studie. ISBN 80-85850-93-1

V období 60.let 20.století pracovaly ženy především jako administrativní pracovnice. Jednalo se o práci v příznivějším prostředí méně manuálně namáhavém, které ženě umožnilo zlepšit její sociální postavení. V 70.letech 20.století nastoupila generace středně až vysoce vzdělaných žen, které se dokázaly prosadit a zaujímaly tak pozice, které odpovídaly jejich kvalifikaci. V poslední dekádě socialistické vlády pak došlo k nejvyššímu nárůstu podílu pracujících žen (1955 36,3 % žen; 1985 46,2 % žen¹⁵).

Období socialismu přispělo ke zrovnoprávnění žen především tím, že jim umožnilo získat ekonomickou nezávislost. V oblasti pracovního práva byla přijata opatření ve prospěch žen¹⁶ - stanovení zákonné pracovní doby, zákaz práce žen pod zemí, vyskytly se úpravy ve prospěch kojících matek. V souvislosti s nutností rychlého návratu žen do pracovního procesu z mateřské dovolené byla vytvořena hustá síť institucionální péče o předškolní děti. Na druhou stranu přinesl socialistický režim i negativa. V důsledku představ o genderových rolích vznikaly vysoce feminizované obory¹⁷, což mělo v konečném důsledku vliv na mzdovou diverzifikaci pracovního trhu. Socialistický režim navíc nepodporoval pracovní kariéru žen. Jejich ekonomická aktivita tak byla dána uzákoněnou povinností pracovat nebo byla nástrojem ke kompenzaci deficitů pracovních sil, popřípadě sloužila ke kompenzaci deficitů v rodinných rozpočtech, kdy rodina z jednoho platu nebyla schopna vyžít.

2.1.2 Postavení ženy po roce 1989

Transformace ekonomiky a celé společnosti ze socialistické na kapitalistickou s sebou přineslo řadu změn. Ženám se naskytla nová příležitost proniknout do podnikatelské sféry, a opustit tak pozici zaměstnankyně. Jejich postoj ke kariéře a vzdělávání byl aktivnější, což na druhou stranu znamenalo daleko obtížnější skloubení práce a rodinného života než kdykoli předtím. Negativní zkušeností byla nezaměstnanost, na druhou stranu ovšem nedošlo k prudkému poklesu zaměstnanosti žen, protože ekonomickou nutností rodin byl i nadále dvojitý příjem, aby byl rodinný rozpočet udržitelný vzhledem ke stále rostoucím životním nákladům a inflaci.¹⁸

ČR čelila na počátku 90.let 20.století obtížnému úkolu - vyrovnat se s myšlenkami a důsledky tzv. 2.vlny feminismu, která v nekomunistických zemích Evropy a světa

15 ŠOLCOVÁ, Miroslava. Postavení ženy v socialistické společnosti. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Socialistické akademie ČSSR, 1984. 156 s. Klasifikace lc: HQ1610.3 .S67 1984.

16 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

17 V roce 1989 pracovalo ve zdravotnictví 80 % žen a v peněžnictví 77 % žen, ve školství 71 % žen.

18 ČERMÁKOVÁ, M., H.HAŠKOVÁ, A. KŘÍŽKOVÁ, M.LINKOVÁ, H.MAŘÍKOVÁ Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, ISBN 80-7330-026-5

probíhala od 60.let 20.století. K hlavním myšlenkám patřila práva na placenou práci, práva na genderově nediskriminující odměnu za práci, práva na všeobecně dostupná zařízení péče o předškolní děti, práva na potrat, aktivní zapojení otců do výchovy dětí apod.¹⁹ Vzhledem k poklesu rodinných hodnot spojovaných právě s myšlenkami 2.vlny feminismu však v české společnosti nedošlo k jejich úplné akceptaci. Proces individualizace ženské pracovní síly navíc neprobíhal v dostatečném časovém rozmezí, což mělo v konečném důsledku podobu absence dostatečné právní ochrany a opravdové implementace principů rovných příležitostí do praxe.

Problematika rovnoprávnosti žen nebyla na počátku 90.let 20.století příliš diskutovaným tématem především proto, že přetrvávala domněnka, že rovnoprávnost žen v ČR již existuje, protože je zakotvena již v Ústavě ČR.²⁰ Navíc byla rovnostářská politika spojena s rétorikou komunistické strany, a tudíž i podezřelá. Genderové stereotypy zůstávaly ve společnosti hluboce zakořeněny a jak uvádí Maříková²¹: „*model zaměstnané ženy bez kariérových ambicí je nejúspěšnějším modelem všech dob z hlediska komplementarity rolí muže a ženy v rodině a domácnosti, protože snižuje riziko konkurence ženy v pracovní sféře a rozkládá výdělkovou odpovědnost za rodinu na dva subjekty: muže a ženu.*“ Nelze se proto divit, že tato představa v české společnosti dlouho přetrvávala a tzv. stereotyp kariérově orientované ženy měl obraz v ženě, která zanedbává rodinu a svou domácnost a prakticky vylučoval souběžnou úspěšnost v pracovním a kariéřním životě. Jediným iniciátorem diskuze o problematice rovnosti žen a mužů na počátku 90.let 20. století pak byly ženské neziskové organizace (viz. kapitola 2.2.3).

Diskutovanější se problematika genderové rovnosti stala až s připravovaným vstupem ČR do EU. V rámci harmonizace české legislativy s legislativou EU byly provedeny nutné změny (viz. kapitola 2.2.4), z mnoha důvodů nebyl ovšem potenciál změn plně využit. Přístup politiků a političek k problematice genderové rovnosti odpovídal názoru panujícímu v české společnosti na počátku 90.let 20.století, proto byl jejich postoj k začlenění politiky rovnosti mužů a žen do české legislativy čistě technokratický. Tomu odpovídá i skutečnost, že koordinace začlenění byla svěřena do kompetence MZV. K oficiální politické diskuzi navíc nebyli přizváni odborníci, přičemž znalost problematiky samotných politiků byla nedostačující. Podíl viny nese ovšem i samotná EU, resp.

19 HAŠKOVÁ, Hana . Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM. 2005, roč. 6, č. 1, s. 22-27. ISSN 1213-0028. Dostupný z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik06_1_2005.pdf>

20 Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod

21 MAŘÍKOVÁ, Hana. Proměny současné české rodiny : Rodina-gender-stratifikace. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2001. 170 s. Studie. ISBN 80-85850-93-1

Evropská komise, která vydala pouze rámcové direktivy, implementaci legislativy do praxe tak přenechala v rukou samotných vlád, a byla nedůsledná v jejich vymáhání.²²

V současnosti se světě stále více prosazují principy tzv. 3.vlny feminismu charakteristické snahou žen o stejné mzdové ohodnocení, vyšší obsazení v politické sféře či rovnocenný přístup ke vzdělání. Česká společnost však prozatím zcela nepřijala ani principy předchozí vlny, a tak je pro chování žen na trhu práce typické podřizování se podmínkám trhu či podceňování své kvalifikace, které se projevují ve skutečnosti²³, že ženy v ČR neobsazují příliš mnoho vedoucích a řídicích pozic (viz. kapitola 2.3.2), ženy všeobecně pobírají nižší plat než muži, a to dokonce přes stejné nebo vyšší vzdělání (viz. kapitola 2.3.4), ženy s dětmi jsou znevýhodňovány v přístupu k zaměstnání (viz. kapitola 2.3.5) a ženy v ČR pracují především na plný pracovní úvazek a po nejdelší dobu v porovnání s ostatními zeměmi (viz. kapitola 2.3.5).

2.2 Politicko-právní zázemí

V této kapitole se zabývám politicko-právním zázemím agendy rovnosti mužů a žen v ČR. V úvodu kapitoly se věnuji mezinárodním úmluvám závazným pro ČR, jejichž přijetí bylo prvním krokem směrem k větší rovnoprávnosti žen a mužů. V další části objasňuji institucionální mechanismy fungující na území ČR, dále vysvětluji roli nevládních neziskových organizací v problematice genderové rovnosti, nutné legislativní změny v souvislosti s vstupem ČR do EU a poslední část kapitoly věnuji legislativní úpravě politiky rovnosti mužů a žen v EU.

2.2.1 Mezinárodní úmluvy závazné pro ČR a národní akční plány

Dne 17.7.1980 podepsala tehdejší československá vláda Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen OSN (CEDAW²⁴). Vedle tohoto dokumentu je stěžejní zejména Platforma pro akci přijatá na IV. celosvětové konferenci OSN²⁵ konaná ve dnech 4.-15.1995 v Pekingu 189 zúčastněnými zeměmi včetně ČR. Platforma popisuje 12 kritických oblastí, v nichž jsou ženy znevýhodňovány oproti mužům. Přijetím Platformy se ČR zavázala k vytvoření akčního plánu, který od roku 1998 vychází

22 KŘÍŽKOVÁ, Alena. Nezáměr pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti v období před vstupem ČR do EU. GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM. 2006, roč. 7, č. 2, s. 37-41. ISSN 1213-0028. Dostupný z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik07_2_2006.pdf>.

23 ČERMÁKOVÁ, Marie. Demografický vývoj v České republice a jeho sociální, ekonomické a kulturní dopady na život žen. Working Papers 7/2005, Praha 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.fesprag.cz>>

24 <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>> navštíveno 25.1.2010

25 <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>> navštíveno 25.1.2010

každoročně pod názvem „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“. Vláda ČR stanovila 7 relevantních oblastí, v nichž musí být učiněny změny:

- 1) Prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády.
- 2) Právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování úrovně právního vědomí.
- 3) Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě.
- 4) Vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny.
- 5) Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností.
- 6) Potlačování násilí páchaného na ženách.
- 7) Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

2.2.2 Institucionální mechanismy

1. **Oddělení rovnosti žen a mužů Ministerstva pro lidská práva a menšiny**²⁶ - odpovědné za koordinaci agendy rovnosti žen a mužů mezi jednotlivými rezorty. Pro každou oblast navrhuje řešení a pověřuje odpovědné rezorty k jeho plnění.
2. **Ombudsman** - poskytuje právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydává doporučení a stanoviska, provádí nezávislý výzkum, poskytuje informace veřejnosti.

3. **Poradní orgány vlády**²⁷

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů - orgán připravuje návrhy směřující k rovnému postavení žen a mužů v ČR. Členy jsou i zástupci ženských NNO.

Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů - úkolem výboru je dohled nad naplňováním mezinárodních smluv.

4. **Gender Focal Points** - od roku 2002 musí být na každém ministerstvu zřízena pozice koordinátora zodpovědného za uplatňování gender mainstreamingu v daném rezortu.

5. **Stálé orgány Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR**²⁸ - konkrétně se jedná o Stálou komisi pro rodinu a Stálou komisi pro rovné příležitosti. Úkolem těchto

26 <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/lidska-prava-a-mensiny/homepage-21277/>> navštíveno 25.1.2010

27 <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/default.htm>> navštíveno 25.1.2010

28 <<http://www.snem.cz/sqw/organy.sqw>> navštíveno 26.1.2010

komisí je příprava návrhů legislativních změn ve prospěch rovných příležitostí.

6. Český statistický úřad²⁹ - hraje důležitou roli při sběru a třídění genderových dat.

2.2.3 Nevládní neziskové organizace (NNO)

Nevládní neziskové organizace v oblasti genderové rovnosti hrají v ČR důležitou roli již od počátku 90.let 20.století. Byly to právě ony, které medializovaly problematiku genderové nerovnosti a jejich dopadů na českou společnost. Postavení NNO bylo umocněno tlakem EU na českou vládu ve prospěch institucionálního zakotvení komunikace vlády s občanskými neziskovými organizacemi. Příkladem úspěšné komunikace je zásluha ženských neziskových organizací za zrušení maximální výše výdělku, které může rodič vydělat aniž by přišel o rodičovský příspěvek. Zástupci těchto organizací vydávají společně se zástupci akademických institucí kritickou analýzu plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů pod názvem Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů.

Tabulka č. 1 Vybrané neziskové organizace genderové rovnosti v České republice³⁰

Název	Popis činnosti	Sídlo	Webové stránky
Aperio	podpora rovného zacházení s muži a ženami v rodině a na trhu práce	Plzeňská 66, 151 24 Praha 5	www.aperio.cz
Asociace podnikatelek a manažerek	podpora malého a středního podnikání žen v ČR	Plzeňská 221/130, 150 00 Praha 5	www.apmcr.cz
Fórum 50 %	usiluje o společnost s rovnoměrným zastoupením žen a mužů ve veřejné sféře	Plzeňská 846/66 150 00 Praha 5	www.padesatprocent.cz
Gender Studies o.p.s.	informační, vzdělávací a konzultační centrum v otázkách genderové rovnosti	Gorazdova 20 120 00 Praha 2	www.genderstudies.cz
Nesehnutí	projekt Ženská práva jsou lidská práva	třída Kpt.Jaroše 18 602 00 Brno	www.nesehnuti.cz
Žába na prameni	vzdělávání pedagogů v problematice gender a rovných příležitostí	Žitavského 496 156 00 Praha 5 - Zbraslav	www.zabanaprameni.cz

29 <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod> navštíveno 26.1.2010

30 <<http://www.osops.cz>> navštíveno 26.1.2010

2.2.4 Platná legislativa v oblasti pracovního práva

V souvislosti s připravovaným vstupem ČR do EU bylo nutné analytické srovnání české legislativy s legislativou EU. Výsledky tzv. screeningu prokázaly potřebu provedení legislativních změn směřujících k větší harmonizaci s právem unie. Pojem rovnosti a zákazu diskriminace je sice vymezen již v Listině základních práv a svobod³¹ či mezinárodních úmluvách, ke kterým se ČR zavázala, bylo ovšem nutné blíže specifikovat právní ochranu a nástroje obrany proti diskriminaci v pracovním právu. Zásadní změnou byla novela zákona o zaměstnanosti³² (zákaz diskriminačních inzerátů a nabídek zaměstnání, rozšíření okruhu znaků považovaných za diskriminační dle EU) a zákoníku práce³³, který v novelizovaném znění jasně definuje zásady rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě, podmínky odměňování za práci, diskriminaci z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, přímou a nepřímou diskriminaci či sexuální obtěžování. Již v době jeho přijetí v roce 2007 odkazoval na v té době neexistující antidiskriminační zákon³⁴, který nabyt účinnosti až dne 1.9.2009. Teprve jeho přijetí jasně definovalo prostředky a možnosti obrany proti diskriminaci, umožnilo využití pozitivních akcí a stanovilo funkci ombudsmana jako orgánu poskytující nezávislou pomoc obětem diskriminace.

2.2.5 Právní předpisy a instituce EU v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů³⁵

Politika rovnosti žen a mužů je v EU vysoce ceněna a bývá považována za nutnou podmínku růstu zaměstnanosti, ekonomického růstu a sociální soudržnosti. V čl. 119 Římské smlouvy z roku 1957 je vymezen princip rovné odměny za stejnou práci. Princip rovnosti žen a mužů přešel přijetím Amsterodamské smlouvy ze sféry ekonomické i do sféry sociální a musí na něj být ohlášeno při koncipování všech ostatních politik - uplatňování gender mainstreamingu. Dne 7. 12. 2000 byla na zasedání Evropské Rady v Nice vyhlášena Charta základních práv EU, která se stala součástí Ústavní smlouvy EU. V Chartě bylo mimo jiné konstatováno, že princip rovnosti nestojí v cestě přijetí opatření pro zvýhodnění méně zastoupeného pohlaví, což v praxi znamená přístup k využívání

31 Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod

32 zákon č.167/1999 Sb.

33 zákon č.262/2006 Sb.

34 zákon č.198/2009 Sb.

35 SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHALOVÁ, Drahomíra. Moderní společnost a její proměny : Gender v managementu. 1. vyd. Praha : [s.n.], 2006. 26 s. Vydal: VÚPSV Praha. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi_Su.pdf >. ISBN 80-87007-12-3.

pozitivních akcí (např. kvót). Kromě primárního práva vydává EU řadu směrnic a direktiv³⁶ závazných pro členské země. Součástí evropské politiky rovnoprávnosti jsou i strategické a programové dokumenty EU, jejichž cílem je implementace principů definovaných v primárním právu EU do praxe. V současné době jsou stěžejními dokumenty Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010 a Evropský pakt pro rovnost žen a mužů přijatý v roce 2006 k naplňování cílů Lisabonské strategie.³⁷ Plán Komise pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010 přibližuje šest prioritních oblastí politiky rovnosti žen a mužů v EU:

1. stejná ekonomická nezávislost pro ženy i muže.
2. sladění soukromého a profesního života.
3. stejné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech.
4. odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví.
5. odstraňování stereotypů rolí žen a mužů ve společnosti.
6. podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

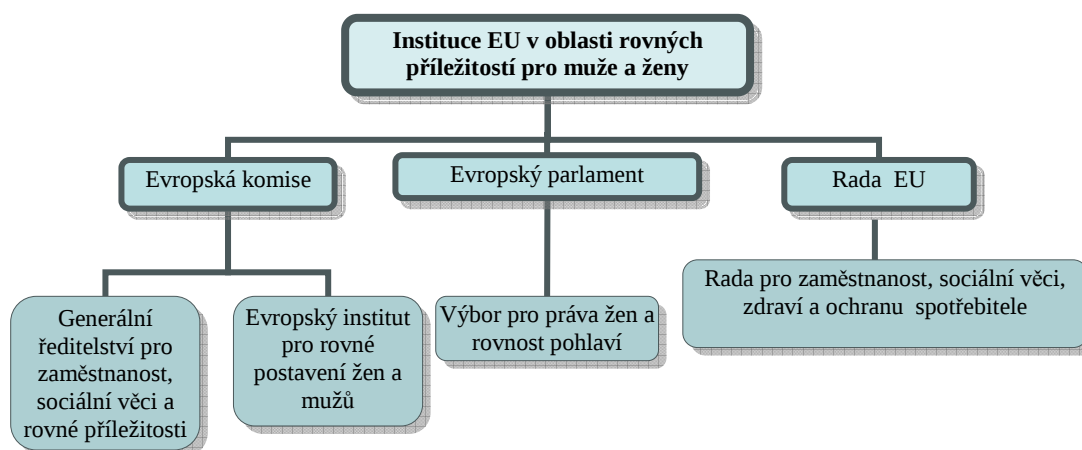
Pakt pro rovnost mužů a žen byl přijat na zasedání Evropské rady konaného 23.-24. března 2006. Evropský pakt je deklarací politické vůle vrcholných představitelů členských zemí EU k dosažení cílů Lisabonské strategie - rovné postavení mužů a žen na trhu práce a odstranění genderových stereotypů, zlepšení podmínek pro kombinaci práce a rodinného života, posílení hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech.

Rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady č. 1672/2006/ES z října 2006 byl zaveden program PROGRESS - program Společenství pro zaměstnanost a sociální politiku, jehož se účastní i ČR. Jedná se o program na léta 2007 - 2013 rozdělený do pěti oblastí, přičemž součástí je i agenda rovného zacházení s ženami a muži. Program je financována především z Evropského sociálního fondu. Politikou rovnosti žen a mužů se v EU zabývají následující instituce:

36 sekundárního právo EU v oblasti rovnosti mužů a žen. Dostupné na WWW:
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/935/publikace.pdf>>

37 <http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm> navštíveno 30.1.2010

Schéma č. 2 Instituce EU v oblasti rovných příležitostí mužů a žen³⁸



2.3 Ekonomická analýza postavení ženy v ČR³⁹

V této části se zabývám horizontální a vertikální segregací trhu práce, zaměřím se na rozdíly v odměňování, popíši a zhodnotím opatření směřující ke snazší kombinaci práce a rodiny.

Míra ekonomické aktivity žen v ČR je poměrně vysoká, 49,3 % oproti 68,2 % mužů, přesto jak uvádí Krause⁴⁰: „Zranitelnost žen na trhu práce je v porovnání se situací mužů znatelně vyšší.“ Nezaměstnanost žen činí v současnosti 7,7 % oproti 5,2 % mužů. Ekonomická aktivita žen se od ekonomické aktivity mužů nejvíce odlišuje v období 20-34 let, v průměru 58,9 % ekonomicky aktivních žen oproti 82,8 % mužů, kdy žena zakládá rodinu a je to nejčastěji právě ona, která zůstává na rodičovské dovolené a její kariéra se tak vyvíjí nekonstantně. Velký podíl na tomto stavu má i neochota zaměstnavatelů zaměstnat a zaškolit mladou ženu, u níž je předpoklad, že brzy založí rodinu.

Pro český trh práce je příznačná také jeho značná segregace na úrovni horizontální a vertikální, což se projevuje i v mzdové diverzifikaci. Feministická teorie označuje existenci segregace za důsledek patriarchátu. Rozdělení rolí ve společnosti předurčuje muže a ženy k osvojení přesně takových dovedností a znalostí, které jim umožní naplnit očekávání patriarchální společnosti. Ženy proto volí studijní obory, které je předurčují k práci ve feminizovaných oborech, které mají zpravidla horší mzdové, sociální a pracovní podmínky než obory, kde převažují muži. Negativní ženské charakteristiky jako např.

³⁸ <http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_cs.htm> navštíveno 30.1.2010

³⁹ Údaje jsou převzaty ze statistik ČSÚ. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz>>

⁴⁰ KRAUSE, Danica. Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu : moderní společnost a její proměny: gender v managementu : dílčí studie. Praha : VÚPSV, 2005

menší fyzická síla, neochota dohlížet a vést ženy již dopředu diskvalifikují z určitých druhů povolání. Předurčenost ženy v péči o dítě ji navíc omezuje získávat potřebné pracovní zkušenosti, což se v konečném důsledku projevuje ve vertikální segregaci trhu. Tito neekonomičtí činitelé zapříčiňují, že pro zaměstnavatele žena představuje nižší a dražší hodnotu lidského kapitálu. Proto se jeví jako spravedlivé, aby ji ohodnotil nižší mzdou než muže.

2.3.1 Horizontální segregace trhu⁴¹

Klasifikace postavení v zaměstnání (CZ-ICSE)

Zastoupení žen je ve většině kategorií postavení v zaměstnání menší než poloviční, jedinou výjimkou je kategorie pomáhající rodinní příslušníci, kde ženy představují 69,7 %. Na druhou stranu tuto formu zaměstnání vykonává jen 1 % zaměstnaných žen. Z hlediska distribuce žen podle druhu postavení v zaměstnání je nejpočetnější kategorií zaměstnanci (89,2 %). Naopak podnikání se věnuje pouze 9,6 % žen (oproti 19,9 % mužů).

Klasifikace zaměstnání

Z grafu č.2 vyplývá, že nejvyšší procento žen k procentu mužů pracuje v oblasti nižších administrativních úředníků a provozních pracovníků ve službách a obchodě (74,2 %), naopak nejméně vyrovnané zastoupení žen je v oblasti řemeslnictví (11,4 %). Z hlediska distribuce žen (graf č.3) je nejpočetnější skupina technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků (603 tis.), nejmenší počet žen pracuje v oblasti dělníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (26,3 tis.).

Odvětvová klasifikace ekonomických činností (OKEČ)

Z grafu č.4 vyplývá, že největší procento žen pracuje ve službách (53,9 %). Ze statistik uveřejněných ČSÚ (graf č.5) vyplývá, že nejvíce feminizovanými obory v ČR jsou oblast zdravotní, veterinární a sociální péče, kde ženy představují 80,8 % pracovní síly. Vysoká koncentrace ženské pracovní síly byla zaznamenána také ve školství (75,7 %) a oblasti peněžnictví a pojišťovnictví (61,4 %). Naopak vysoká koncentrace mužské pracovní síly se vyskytovala ve stavebnictví, kde ženy představovaly pouze 8,6 % celkové pracovní síly. Obdobná situace panuje v oblasti těžby (13 % žen).

⁴¹ viz. příloha č. 1

2.3.2 Vertikální segregace trhu

Zastoupení žen ve vedoucích (manažerských) pozicích

Přestože je podíl vysokoškolsky vzdělaných žen v ČR vyšší než u mužů (56,9 % žen) a výsledky výzkumu společnosti Aurora⁴² prokázaly, že ženy v top-managementu přinášejí firmě zisk, je podíl žen ve vedoucích pozicích firem v ČR nízký (26,9 %)⁴³ a rozdíl v platovém ohodnocení vysoký.⁴⁴ S cílem tento stav změnit je od roku 2005 ročně pořádána soutěž iniciována Gender Studies, o.p.s ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu s názvem Firma roku: Rovné příležitosti⁴⁵, protože změna musí prvotně vzejít z iniciativy samotných firem (Corporate Social Responsibility).

Jaké jsou tedy nejčastější překážky kariérního postupu žen v ČR? Především je to obtížné skloubení práce a rodiny, existence genderových stereotypů a skleněného stropu (old-boys networks, diskriminace, segregace trhu). V boji proti němu se osvědčil networking⁴⁶, vzdělávací formy mentoring a koučink či speciální programy firem zaměřené na podporu žen v zaměstnání.⁴⁷ Částečným řešením by mohlo být zavedení kvót⁴⁸, které se však v ČR netěší pozitivnímu ohlasu.

Zastoupení žen v politice

V této části práce se opírám o výsledky studie Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?⁴⁹ Z grafu č.6 je patrné, že zastoupení žen v české politice je velice nízké. Důvody současného stavu jsou institucionální, individuální a společenské bariéry. **Institucionální bariéry** tkví prvotně v přístupu stran k zastoupení žen⁵⁰. Strany dále rozhodují o nominaci žen na volitelná místa, kdy při rozhodování přihlížejí především na preference voličů. Jak uvádí autorka studie: „*Moravské regiony s vyšším počtem nábožensky založených občanů a s preferencí tradičního modelu rodiny a rozdělení rolí mezi muže a ženu mají signifikantně nižší zastoupení žen na kandidátkách*“. **Individuální bariéry** jsou spojeny s vnímáním politiky jako primárně mužské oblasti. Pokud se žena přesto rozhodne do politiky vstoupit, bývá jí přidělen humanitní rezort, který z pohledu moci bývá považován za méně cennější. Jiným důvodem je i fakt, že politika je časově náročná a skloubení práce s péčí o

42 <<http://www.auroravoice.com/default.asp>> navštíveno 5.2.2010

43 <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en> navštíveno 5.2.2010

44 hrubá měsíční mzda řídících pracovníků za rok 2008 (ČSÚ)- muži 61 862 Kč, ženy 39 481 Kč

45 <<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz>> navštíveno 5.2.2010

46 např. skupina Divertas v rámci České spořitelny

47 Hewlett-Packard - program Top Talent List; Český Telecom - program WOW atd.

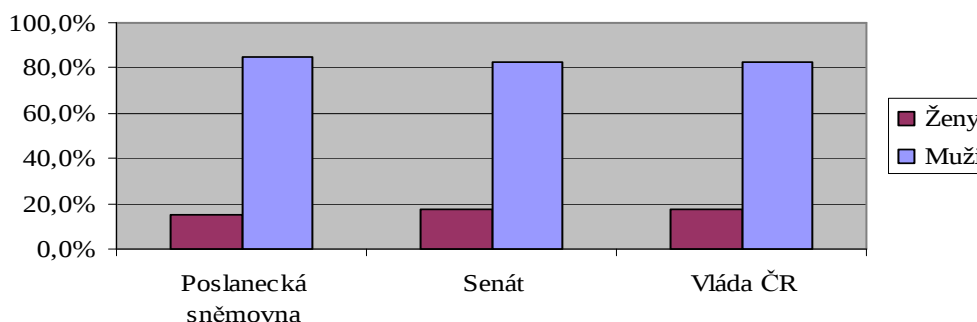
48 v Norsku existuje zákon, který nařizuje podnikům vyčlenit 40 % míst ve správních radách pro ženy

49 Dostupné na WWW: <<http://padesatprocent.cz/docs/zeny-labyrint-muzu.pdf>>

50 největší zastoupení žen má KSČM a ČSSD, které se oficiálně staví k většímu zastoupení žen v politických stranách

domácnost je v ČR obtížné. Prvotní selekce v rámci **společenských bariér** tkví ve skutečnosti, že se ženy zajímají o politiku méně než muži. Již několikrát zmiňované genderové stereotypy ženám rovněž znesnadňují vstup do politiky.

Graf č.6 Současné zastoupení mužů a žen (%) ve vrcholové politice v ČR⁵¹



2.3.3 Rozdíly v odměňování⁵²

Rozdíly v odměňování žen a mužů měří relativní rozdíl mezi hrubou hodinovou odměnou žen a hrubou hodinovou odměnou mužů v rámci celého hospodářství. Na základě údajů Eurostatu pobíraly ženy v ČR v roce 2008 73,8 % platů mužů. Zmíněné rozdíly mohou být buď objektivní (věk, úroveň vzdělání, zkušenosti, druh zaměstnání apod.) nebo se jedná o rozdíly, které nemohou být objektivním způsobem vysvětleny. Hovoříme pak o diskriminaci v odměňování. V ČR jsou rozdíly v odměňování méně znatelné ve státním a veřejném sektoru, které jsou nejvíce poznamenány idejí rovnosti v rámci socialistické minulosti. Soukromá i veřejná sféra se řídí antidiskriminačním zákonem, který zakazuje veškeré formy diskriminace na základě pohlaví a stanovuje prostředky obrany proti ní. Samotná existence legislativy však není dostačující, protože v ČR chybí vůle k její implementaci v podobě akčních programů a opatření. Situaci v soukromém sektoru zhoršuje i fakt, že od poloviny 90.let 20.století se projevil pokles kolektivního vyjednávání, mzdy jsou tak v současnosti ve většině případů určovány rozhodnutím jednotlivých zaměstnavatelů. V ČR se při zjišťování rozdílů v odměňování vychází z celonárodní statistiky práce a stejně jako ve většině vyspělých ekonomik je hlavní příčinou rozdílů v odměňování horizontální a vertikální segregace trhu. Uvnitř samotných kategorií zaměstnání jsou rozdíly méně znatelné.

⁵¹ <<http://www.padesatprocent.cz>> navštíveno 10.2.2010

⁵² KŘÍŽKOVÁ, Alena ; PENNER, Andrew M. ; PETERSEN, Trond . Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2008, 9, 2, s. 55-66. Dostupný také z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik09_2_2008.pdf>. ISSN 1213-0028.

2.3.4 Kombinace práce a rodinného života

Podle Maříkové⁵³ staví ženu období rodičovské dovolené, stejně tak i následná péče o dítě, do nelehkého a znevýhodněného postavení na trhu práce: „*Péče o děti a rodinu tvoří výrazný limit pro uplatnění ve sféře práce, neboť je nejčastější příčinou ekonomické neaktivity žen, a znesnadňuje ženám přístup k vedoucím a řídicím funkcím, působí jako výrazná brzda jejich kariérového rozvoje.*“ Úkolem státu je kompenzovat ženě její znevýhodněné postavení na trhu práce v období mateřské/rodičovské dovolené vhodně navrženou koncepcí rodinné politiky. Ta by měla být navržena tak, aby umožnila ženě kontakt s pracovním prostředím i během mateřské/rodičovské dovolené a podporovala její brzký návrat do práce důležitý hlavně z pohledu neustále se vyvíjející situací v oboru. Ze zkušeností EU jsou klíčovými aspekty kombinace práce a rodinného života přístup k alternativním formám zaměstnání a dostatečná institucionální péče o předškolní děti. Skandinávské země jdou s touto myšlenku dál a podporují aktivní zapojení otců do výchovy zavedením kvót⁵⁴ či finančním zvýhodněním těch rodin, ve kterých se rodiče na rodičovské dovolené prostřídají.

Nepromyšlená koncepce v ČR, kterou popisují v následujících kapitolách, však vede k prohlubování genderových stereotypů, neboť je z ekonomického hlediska výhodnější, aby na rodičovské dovolené zůstala žena, která se tak stává ekonomicky závislou na vydělávajícím muži.

Finanční podpora rodiny⁵⁵

Systém státní sociální podpory rodin je upraven zákonem č.117/1995 Sb., o státní soc. podpoře, ve znění pozdějších předpisů. V této části se zabývám vybranými dávkami státní sociální podpory (porodným, rodičovským příspěvkem) a peněžitou pomocí v mateřství (PPM), která se řídí zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění.

Porodným se rozumí jednorázový příspěvek na úhradu zvýšených nákladů vzniklých narozením dítěte. Jedná se o finanční nárok univerzální, při jehož vyplacení se nezkoumá příjem rodiny. Nárok na vyplacení finančního příspěvku náleží každé ženě při narození dítěte a jeho výše pro rok 2010 činí 13 000 Kč.

53 ČERMÁKOVÁ, M., H.HAŠKOVÁ, A. KŘÍŽKOVÁ, M.LINKOVÁ, H.MAŘÍKOVÁ Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, počet stran, ISBN 80-7330-026-5

54 Norsko 1 měsíc, Švédsko 2 měsíce, Island 3 měsíce

55 < <http://www.mpsv.cz/cs/4> > a < <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp> > navštíveno 13.2.2010

Mateřskou dovolenou se rozumí omluvené pracovní volno, které náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Standardní délka mateřské dovolené činí 28 týdnů, přičemž celková délka mateřské dovolené nesmí klesnout na dobu kratší než 14 týdnů a v žádném případě nesmí být ukončena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Po dobu mateřské dovolené je matce vyplácena **dávka nemocenského pojištění** - tzv. **peněžitá pomoc v mateřství** (PPM), která pro rok 2010 činí 60 % z vyměřovacího základu.

Dne 18.11.2008 schválila Topolánková vláda tzv. prorodinný balíček⁵⁶ navržený tehdejším ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem, jehož platnost se předpokládala již od 1.1.2010. Tento balíček mimo jiné počítal se zavedením institutu tzv. **otcovské dovolené**, kterou by otcové mohli čerpat po dobu jednoho týdne ode dne narození dítěte. Tento týden by jim byl hrazen z dávek nemocenského pojištění. Ovšem v souvislosti s pádem vlády v květnu 2009 nedošlo k jeho projednání a schválení v Parlamentu, a proto se v současnosti ČR řadí k několika posledním zemím EU, které tento institut doposud nezavedly.

Rodičovskou dovolenou se rozumí další omluvené pracovní volno poskytnuté zaměstnankyni či zaměstnanci na její/jeho žádost k prohloubení péče o dítě. Rodičovská dovolená se matce poskytuje po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Na základě ust. § 191 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, je doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, považována za důležitou osobní překážku v práci, a zaměstnanec/zaměstnankyně nemůže být proto propuštěn/a. V ČR je zaveden systém tzv. třírychlostní rodičovské dovolené.

Tabulka č.3 Třírychlostní model rodičovské dovolené v ČR⁵⁷

	Doba čerpání	Částka	Nárok
Rychlejší čerpání	do 24 měsíců věku dítěte	11 400 Kč	denní vyměřovací základ ve výši min. 380 Kč denně
Klasické čerpání	do 36 měsíců věku dítěte	7 600 Kč	s nárokem na PPM
Pomalejší čerpání	do 21 měsíců věku dítěte do 48 měsíců věku dítěte	7 600 Kč 3 800 Kč	bez nároku na PPM - studentky, v evidenci ÚP, OSVČ neplatící nemocenské pojištění

56 <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf> navštíveno 13.2.2010

57 <<http://www.mpsv.cz>> navštíveno 13.2.2010

S uvedením novely zákoníku práce č.155/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dne 1.1.2001 v platnost mohou muži využívat institutu rodičovské dovolené, děje se tak však jen zřídka. V současnosti pečuje o děti pouze 1-3 % otců.⁵⁸

Alternativní formy zaměstnání⁵⁹

Česká společnost je v přístupu k alternativním formám zaměstnání poměrně konzervativní, a proto i nadále přetrvává tradiční rozložení pracovní doby. Přesto jsou tyto formy klíčové především z pohledu kombinace práce a rodiny. Legislativně je v ČR upravena **práce na částečný úvazek⁶⁰, pružná pracovní doba⁶¹**, kdy zákon jasně předepisuje povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnankyni/ci pečující o dítě mladší 15 let práci na zkrácený úvazek, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody, a **práce konaná z domova**, kde ale nedostatečná právní úprava je jednou z příčin nízkého procenta využití⁶². V ČR ovšem chybí vůle k jejich vyššímu využívání, a to především z pohledu zaměstnavatelů. Proto v současnosti pracuje na částečný úvazek pouze 9,2 % žen, práce z domova a pružné pracovní doby využívá v obou případech přes 10 % pracovní síly.⁶³

Síť veřejných zařízení péče o předškolní děti

Jedním z barcelonských cílů prezentovaných Evropskou komisí v roce 2002 bylo zajištění institucionální péče min. pro 33 % dětí do 3 let věku a min. pro 90 % dětí nad 3 roky nejpozději do roku 2010.⁶⁴ Z grafů č.7 a č.8 je patrné, že ČR nesplňuje ani jedno z výše uvedených kritérií. Zvláště kritická je pak situace u dětí do 3 let.

58 NEŠPOROVÁ, Olga . Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2006, roč. 7, č. 1, s. 32-36. ISSN 1213-0028. Dostupný z WWW:

<http://www.genderonline.cz/download/Rocnik07_1_2006.pdf>

59 ČERMÁKOVÁ, M., H. HAŠKOVÁ, A. KŘÍŽKOVÁ, M. LINKOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, počet stran, ISBN 80-7330-026-5

60 § 241 odst.1 a odst.2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

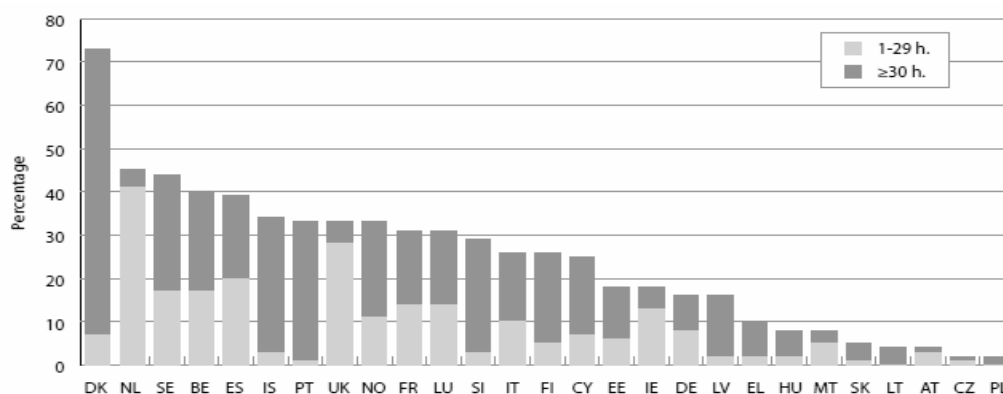
61 § 85a zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

62 § 317 zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

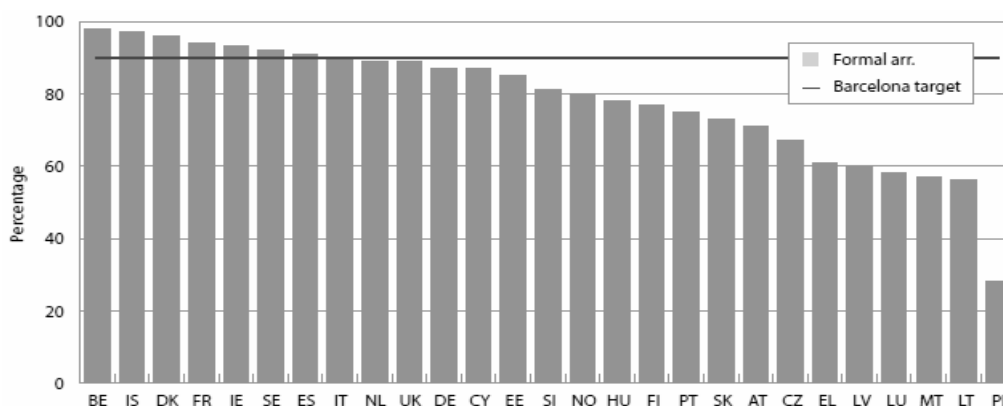
63 Neexistují oficiální statistiky.

64 <http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf> navštíveno 20.2.2010

Graf č.7 Institucionální péče o děti do 2 let v EU v roce 2005⁶⁵



Graf č. 8 Předškolní institucionální péče o děti starší 3 let v EU v roce 2005⁶⁶



Tabulka č. 4 Sít' veřejných zařízení péče o předškolní děti v období 1990 - 2009⁶⁷

Rok	1990	1995	2000	2005	2009
Počet jeslí	1043	207	65	54	46
Počet MŠ	7335	6475	6007	4834	4809

Z tabulky č.4 je patrné, že MŠ zaznamenal pokles oproti roku 1990 o 34,4 % a jesle dokonce o 95,6 %. V roce 2005 navštěvovalo v ČR jesle méně než 2 % dětí ve věku do 3 let a mateřské školky 78,3 %. Příčin poklesu počtu těchto zařízení po roce 1989 je hned

65 MEULDERS, Daniele, et al. *The provision of childcare services: A comparative review of 30 European countries* [online]. 1st edition. Belgium: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu>>

66 MEULDERS, Daniele, et al. *The provision of childcare services: A comparative review of 30 European countries* [online]. 1st edition. Belgium: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu>>

67 KUCHAROVÁ, Věra, et al. Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07 [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2007 [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz>>

několik: z demografického hlediska došlo k výraznému poklesu porodnosti, v rodinné politice státu došlo k prodloužení rodičovské dovolené a doby nároku na pobírání rodičovského příspěvku na 4 roky, v jehož důsledku začala být preferována individuální péče o dítě před péčí kolektivní (institucionální). Kompetence ve vedení MŠ byla navíc převedena ze státní úrovně na úroveň obcí, krajů, církve či soukromých vlastníků, kteří disponovali omezeným rozpočtem, a proto citlivěji reagovali na poptávku po těchto zařízeních v dané oblasti. Jesle přešly do působnosti Ministerstva zdravotnictví, a nevztahuje se tak na ně nárok na státní financování jak je tomu u ostatních vzdělávacích zařízeních. Omezené finanční prostředky jeslí jsou kompenzovány vyššími rodičovskými příspěvky (i několik tisíc Kč měsíčně), což z nich činí zařízení pro většinu rodičů finančně nedostupná. Ani umístění dítěte do MŠ není jistotou, neboť není zákonem upraveno, a může mít tak vážné důsledky pro rodiče, kterým končí rodičovská dovolená a již nadále se na ně nevztahuje ochrana proti ztrátě zaměstnání.

Zhodnocení rodinné politiky v ČR

Nedostatkem rodinné politiky ČR je především délka mateřské a rodičovské dovolené, které jsou vůbec nejdelší v celé EU. Při této situaci je pro ženu obtížné držet krok a informovanost se svým oborem, k čemuž přispívá minimální využívání alternativních forem zaměstnání a téměř nulová komunikace zaměstnavatele s ženou na mateřské či rodičovské dovolené. Podstatným problémem je nedostatečná institucionální péče zejména o děti do 3 let, která by ženě poskytla prostor pro souběžné vykonávání výdělečné činnosti, na které má žena nárok. Ani zavedení třírychlostní rodičovské dovolené problém nevyřešilo, protože domnělá flexibilita systému má své limity a není natolik flexibilní, jak se na první pohled zdá. Nárok na čerpání kratší varianty nemá každý, navíc jsou určité skupiny (podnikatelky či studentky) nuceny automaticky využít čtyřleté varianty (nemají povinnost platit nemocenské pojištění), i když právě u nich se dá předpokládat, že by měly zájem o dvouletou variantu.⁶⁸ I z výše uvedených faktů není překvapující, že z Šetření pracovní síly v EU za rok 2008 vyplynulo, že nejhorší dopad mateřství na participaci žen na trhu práce je právě v ČR.⁶⁹

68 KŘÍŽKOVÁ, Alena, et al. Práce a péče. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 162 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 18. ISBN 978-80-86429-94-6

69 <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> navštíveno 20.2.2010

3 Analýza zaměstnanosti žen ve Švédsku

Švédsko je konstituční monarchií, jejíž datum vzniku není přesně známo. Často se však za datum vzniku uvádí rok 836 n.l. Nachází se v severní Evropě a jeho hlavním městem je Stockholm. Svou rozlohou (449 964 km²) patří k největším státům Evropy, počet obyvatel je však vzhledem k rozloze poměrně nízký (9,3 mil.) V roce 1995 se Švédsko stalo členem Evropské unie. HDP za rok 2009 ve Švédsku činilo 397,7 mld. USD⁷⁰. Výnosy z daní tvořily 51,3 % HDP. Platnou měnou ve Švédsku je švédská koruna. K pilířům prosperující švédské ekonomiky patří přírodní zdroje (dřevo, železná ruda). Mezi nejdůležitější odvětví ekonomiky patří těžba dřeva a strojírenský průmysl, k nejvýznamnějším vývozním artiklům se pak řadí papír, dřevo, stroje a motorová vozidla. V současné době v jeho čele stojí král Carl XVI Gustaf.

3.1 Kulturně-historický vývoj

V této části popisují, jaké role zaujímali ženy a muži před a po zahájení politiky rovných příležitostí v 60. letech 20. století. Popisují základní reformy v oblasti rodinného a pracovního práva, které přispěly ke snazší kombinaci práce a rodiny a které vycházely z nového modelu popírajícího komplementaritu ženských a mužských rolí ve společnosti. Vycházím zde z knihy Gunilly Fürst „Sweden-The Equal Way“.⁷¹

3.1.1 Postavení ženy do 60. let 20. století

Dříve než švédská vláda začala uplatňovat genderovou politiku, přetrvávalo ve švédské společnosti tradiční rozdělení genderových rolí - muž byl považován za živitele rodiny a náplní života ženy byla péče o děti a domácnost. Souběžně se však ženy podílely na udržení rodinného rozpočtu především pomocnými pracemi v lépe finančně situovaných rodinách. Od 20. letech 20. století začaly ženy postupně obsazovat pozice v továrnách, na úřadech či v civilních službách. Po ekonomické recesi ve 30. a 40. letech 20. století přišlo v následující dekádě období ekonomického růstu, které s sebou přineslo zlepšení životní úrovně rodin. Na druhou stranu ovšem také vyšší daně a nutnost dvou příjmů do rodinného rozpočtu.

⁷⁰ kurz USD k 21.11.2010 činil 18,06 Kč

⁷¹ FURST, Gunilla. Sweden: The Equal Way. Sweden Institute, 1999. 99s. ISBN 9152005771

3.1.2 Postavení ženy od 60.let 20.století - počátek genderové politiky

Za počátek genderové politiky ve Švédsku bývají považována 60.léta 20.století. V zájmu růstu pracovního trhu již nebylo nadále možné a ani žádoucí opomíjet potenciál ženské pracovní síly, a proto byl zaznamenán nárůst zaměstnanosti žen. Do pracovního procesu se stále častěji zapojovaly i mladé matky, a tak bylo nutné přijmout opatření směřující k usnadnění kombinace práce a rodinného života. K nárůstu zaměstnanosti žen přispěly bezesporu i myšlenky 2.vlny feminismu, které byly v 60.letech 20.století globálně diskutovaným tématem. Na rozdíl od zbytku světa se debata ve Švédsku soustředila i na mužskou otázku. Pokud žena měla získat rovnocenné postavení na trhu práce a zastat zčásti roli přisuzovanou především muži, musel muž naopak zastat zčásti práci doma a oslabit svou pozici na trhu práce. Tato myšlenka popřela historicky danou představu o komplementaritě mužů a žen ve společnosti.

Stěžejními reformami k prosazení nového modelu role ženy a muže ve společnosti v 70.let 20.století se především staly:

1. zákon o individuálním zdanění (1971)
2. zákon o rodičovské dovolené (1974)
3. zákon o rozšíření institucionální péče o děti(1974)

Před rokem 1971 byly příjmy manželů zdaňovány společně progresivní daní, která znevýhodňovala ta manželství, ve kterých byly ekonomicky aktivní oba manželé. Přijetím zákona o individuální zdanění tak stát podněcoval vyšší ekonomickou aktivitu vdaných žen. Z tabulky č.5 je patrná úspěšnost provedené reformy.

Tabulka č.5 Míra zaměstnanosti vdaných žen v letech 1960-1980⁷²

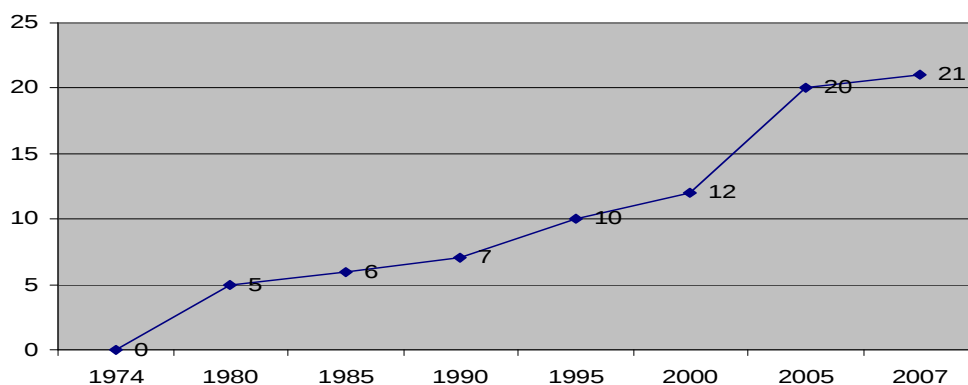
Rok	%
1960	26
1970	38
1980	64

V roce 1974 nahradila mateřskou dovolenou rodičovská dovolená, která umožnila otcům zůstat s dětmi doma. Doba rodičovské dovolené byla stanovena na 180 dní a vyplácená částka rodičovského příspěvku činila 90 % předchozího příjmu. Navíc s přijetím

72 FURST, Gunilla. *Sweden: The Equal Way*. Sweden Institute, 1999. 99s. ISBN 9152005771

zákona o rovných příležitostech (1980) byla rodičům s malými dětmi garantována možnost kratší pracovní doby (6 hodin).

Graf č.9 Rodičovská dovolená čerpaná muži v letech 1974-2007 (%)⁷³



S rozšířením institucí péče o předškolní děti (1974) se do konce 90.let 20.století počet dětí umístěných v těchto zařízeních zdvojnásobil, a stát tak rodičům usnadnil snazší kombinaci práce a rodinného života.

Tabulka č.6 % dětí umístěných v institucích péče o předškolní děti v letech 1972 - 2007⁷⁴

1972	1980	1990	1997	2007
12	36	57	73	86

V 80.letech 20.století se reformy ve prospěch genderové rovnosti přesunuly do sféry pracovní. V roce 1980 byl přijat zákon o rovných příležitostech, který v novelizované podobě platí dodnes. Zákon se skládá ze dvou částí:

- 1) zaměstnavatel má povinnost podporovat rovné příležitosti na pracovišti, vytvářet plány prosazování rovných příležitostí, dohlížet na jejich dodržování a rozvíjet opatření ke snazší kombinaci práce a rodinného života.
- 2) zákon zakazuje jakékoliv diskriminační chování na základě pohlaví, sexuální harašení či platovou diskriminaci - zaměstnavatel je povinen učinit opatření k nápravě jakýkoliv odchylek od mzdových statistik. Zákon zároveň vymezuje formy sankcí za nedodržení zákona.

⁷³ *Women and Men in Sweden: Facts and figures 2008* [online]. 1st edition. Sweden: Forecasting Institute, 2008 [cit. 2010-05-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.scb.se>. ISBN 978-91-618-1446-6>.

⁷⁴ *Women and Men in Sweden: Facts and figures 2008* [online]. 1st edition. Sweden: Forecasting Institute, 2008 [cit. 2010-05-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.scb.se>. ISBN 978-91-618-1446-6>.

V souvislosti s přijetím zákona byl zřízen post Ombudsmana pro rovné příležitosti, který byl pověřen dohledem nad dodržováním zákona. V případě nutnosti byl ombudsman oprávněn obrátit se na Komisi pro rovné příležitosti, která stanovila finanční pokutu.

V 90. letech 20. století se pozornost přesunula od problematiky rovnosti na trhu práce směrem k problematice rovnosti v rozdělení moci, tedy vyššímu zastoupení žen v politice a v manažerských pozicích. Byla vytvořena strategie gender mainstreamingu, která je využívána a rozvíjena až do současnosti (viz. kapitola 3.2.4)

Podstatou úspěchu genderové politiky ve Švédsku je její rozšíření do všech sfér společnosti. Veřejná debata, zákony nařizující vznik komisí pro rovné příležitosti i na jiných státních a krajských úřadech a státem financované kampaně (Alfa-Q, KOM) vedené Asociací na propagaci genderové rovnosti přispěly k prosazení myšlenek rovného postavení. Především v důsledku veřejné debaty zřídila i většina soukromých podniků své vlastní komise pro rovné příležitosti. Švédské univerzity začaly nabízet obory zabývající se genderovou problematikou a zřídily centra pro genderové výzkumy, jejichž činnost sponzoroval stát.

3.2 Politicko-právní zázemí

V této části se zabývám mezinárodními úmluvami závaznými pro Švédsko, dále popisuji institucionální mechanismy fungující na území Švédska a přibližuji funkci Center pro ženy na krajské a místní úrovni. Zároveň se také zabývám platnou legislativou v oblasti pracovního práva a popisuji aplikaci strategie gender mainstreamingu do rozhodovacích procesů.

3.2.1 Mezinárodní úmluvy závazné pro Švédsko a národní akční plány

V roce 1981 švédská vláda ratifikovala Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen OSN (CEDAW). Přijetím Platformy pro akci OSN v roce 1995 se rovněž zavázala k vytvoření národního akčního plánu a jeho pravidelné aktualizaci. V současnosti je koordinátorem politiky rovných příležitostí Ministerstvo pro integraci a genderovou rovnost, které stanovilo následující prioritní oblasti:

1. prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
2. dosažení rovnosti mužů a žen na trhu práce
3. potlačení násilí páchaného na ženách

3.3.2 Institucionální mechanismy⁷⁵

- 1. Ministerstvo pro integraci a genderovou rovnost** - je pověřeno vytvářením pravidel pro prosazování politiky rovných příležitostí nejen na vládní úrovni, ale také na úrovni veřejné správy, soukromém, akademickém a neziskovém sektoru. Každý ministr je navíc zodpovědný za dodržování rovných příležitostí v jeho rezortu.
- 2. Oddělení rovnosti žen a mužů** - pracuje na projektech spojených s rovností mužů a žen. Podílí se na vzniku nových metod implementace genderové politiky.
- 3. Ombudsman pro rovné příležitosti** - jeho úkolem je dohled nad dodržováním antidiskriminačního zákona. Ombudsman se může obrátit na Komisi pro rovné příležitosti s žádostí o uložení finanční pokuty těm zaměstnavatelům, kteří jednají v rozporu s obsahem zákona o rovných příležitostech.
- 4. Komise pro rovné příležitosti** - může zaměstnavateli nařídit provádění opatření ke zvýšení genderové rovnosti. Zároveň je oprávněna udělovat finanční pokuty.
- 5. Poradní orgán vlády** - Rada pro genderovou rovnost. V čele rady stojí ministryně pro integraci a genderovou rovnost. Je to místo pro politickou diskuzi zástupců politických stran, svazu zaměstnavatelů a odborů.
- 6. Odborníci na úrovni krajů, odborníci na úřadech**
- 7. Komise pro rovnost pohlaví ve školách**
- 8. Švédský statistický úřad** - odpovědný za sběr a vyhodnocení genderových dat. Od roku 1994 vyhodnocuje genderové statistiky i na úrovni krajů.

3.2.3 Centra pro ženy

V 80. letech 20. století proběhla ve Švédsku kampaň s názvem „Ženská síla“, která si kladla za cíl upozornit na nedostatečnou aktivitu žen v rámci krajů, nerovnoměrné zastoupení žen v rozhodovacích funkcích v krajských zastupitelstvech a nerovnoměrné rozdělení státních fondů mezi ženské a mužské aktivity. V roce 1994 v důsledku kampaně nařídila vláda krajům povinnost zřizovat Centra pro ženy ve spolupráci s Národní agenturou pro místní rozvoj a aktivně s nimi spolupracovat. Význam center tkví v jejich zaměření na aktuální potřeby daného kraje, náplň činností jednotlivých center se proto liší (např. podpora podnikání žen, podpora zaměstnanosti žen.). Jednotným cílem je pak zvýšení počtu žen podílejících se na ekonomickém rozvoji a růstu regionů.

⁷⁵ <<http://www.sweden.gov.se>> navštíveno 1.6.2010

3.2.4 Platná legislativa v oblasti pracovního práva

Ve Švédsku podobně jako v ČR je právně účinná primární i sekundární legislativa EU v oblasti rovného postavení žen a mužů. Od roku 2009 vešel v platnost antidiskriminační zákon (SFS 2008:567), který nahradil zákon o rovných příležitostech. Zákon zakazuje diskriminaci na základě pohlaví ve sféře pracovní, vzdělávání, podnikání, zdravotní a sociální péče. Zákon rovněž stanovuje povinnost zaměstnavatelů aktivně prosazovat rovné postavení žen a mužů ve firmě, vytvářet akční plány a provádět mzdová šetření, vytvářet podmínky pro lepší kombinaci práce a rodiny. V případě nesrovnalostí má ombudsman právo požádat Komisi pro rovné příležitosti o udělení finanční pokuty.

Švédsko přijalo metodu gender mainstreamingu jako svou hlavní strategii boje proti nerovnostem mezi muži a ženami již v roce 1994 (EU v roce 1996). Tato metoda je uplatňována jak na centrální úrovni, tak i na úrovni krajů. Od roku 2007 usiluje o jejím využití i v soukromé sféře vydáním praktické příručky.

3.3 Ekonomická analýza postavení ženy ve Švédsku⁷⁶

V této části se zabývám horizontální a vertikální segregací trhu práce, zaměřím se na rozdíly v odměňování, popíši a zhodnotím opatření směřující ke snazší kombinaci práce a rodiny.

Míra ekonomické aktivity žen ve Švédsku je vysoká (68,4 % oproti 74 % mužů), a zůstává konstantní až do důchodového věku. Ani ve věku, kdy žena obvykle zakládá rodinu (20-34 let), se ekonomická aktivita příliš neliší od mužské (o cca. 7 % nižší). Rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů je nízký (6,6 % žen a 5,9 % mužů). Jedním z paradoxů švédské politiky rovných příležitostí však zůstává skutečnost, že i přes četné vládní programy a šetření (program KOM, Alfa-Q) zůstává švédský pracovní trh značně segregován především na úrovni horizontální. Segregace se také projevuje v nízkém zastoupení ženské pracovní síly na manažerských pozicích. V boji proti segregaci se švédská vláda v současnosti zaměřila na oblast vzdělávání, v praxi se změny projevily zřízením Komise pro rovné příležitosti ve školách, jejímž hlavním úkolem je odstranit genderové stereotypy ovlivňující výběr budoucího povolání. Jednou z činností je také propagace technických předmětů jako je matematika, fyzika či informační technologie s cílem zvýšit zájem dívek o tyto předměty.

76 <<http://www.scb.se>> a <<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>> navštíveno 3.6.2010

3.3.1 Horizontální segregace trhu⁷⁷

Klasifikace zaměstnání

Z grafu č. 10 vyplývá, že největší podíl žen oproti podílu mužů je v oblasti provozních pracovníků ve službách a obchodě (74,7%), naopak nejnižší podíl byl zaznamenán v oblasti řemeslníků, kvalifikovaných výrobců a zpracovatelů (5,5 %). Z hlediska distribuce žen (graf č.11) v jednotlivých oblastech je nejpočetnější skupina provozních pracovníků ve službách a obchodě (651 tis.), nejméně početná je skupina kvalifikovaných dělníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (21 tis.).

Odvětvová klasifikace zaměstnání (OKEČ)

Z grafu č.12 vyplývá, že největší procento žen pracuje ve službách (90,1 %). Nejvíce feminizovanými odvětvími ve Švédsku jsou oblast zdravotní, veterinární a sociální péče, kde ženy představují 83,4 % veškeré pracovní síly, a oblast vzdělávání (74,6 %). Naopak nejmenší procento žen k procentu mužů pracuje ve stavebnictví (7,8 %), těžbě (11,1 %), zemědělství (20,2 %) či rybářství.

3.3.2 Vertikální segregace trhu

Zastoupení žen ve vedoucích (manažerských) pozicích

Podíl žen ve vedoucích pozicích firem ve Švédsku je nízký (26 %).⁷⁸ Nízké zastoupení žen v manažerských pozicích je jedním z paradoxů švédské politiky rovných příležitostí, kdy opatření ke snazší kombinaci práce a rodiny nejsou sama o sobě dostačující, což naznačuje přítomnost různých forem skleněného stropu (např. old-boys network). Oproti ČR je ovšem rozdíl v platech mužů a žen v manažerských pozicích poměrně nízký (ženy 50 100 SEK, muži 56 900 SEK).⁷⁹

Zastoupení žen v politice

Jak je patrné z grafu č.14, zastoupení žen ve švédské vrcholové politice je vysoké. Ve Švédsku je totiž uplatňován systém neformálních kvót (pozitivních akcí), které nejsou zakotveny v ústavě, ale jsou uplatňovány v rámci politických stran a vnitrostranických kandidátek.⁸⁰ Využívá se zipového systému, kdy se na kandidátkách stran střídají muži a ženy (50 % kvóta), a tím se zabraňuje umístění žen na nevolitelných místech kandidátní listiny. Další využívanou alternativou je systém parity, kdy je na kandidátní listině

⁷⁷ viz. příloha č.1

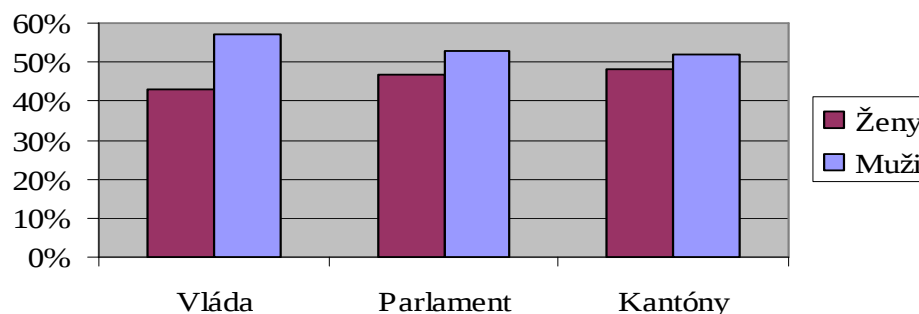
⁷⁸ <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en> navštíveno 3.6.2010

⁷⁹ <www.scb.se> navštíveno 3.6.2010

⁸⁰ kvóty (50 %) uplatňuje Strana zelených, Sociálnědemokratická strana a Strana levice

vyhrazeno 40 % pro ženy, 40 % pro muže a zbytek podílu (20 %) je určen k volné soutěži. I ve Švédsku jsou však ženám přidělovány převážně humanitní rezorty. Větší zastoupení žen v politických funkcích je také výsledkem akčního plánu sestaveného Oddělením rovnosti žen a mužů, v jehož rámci proběhla i kampaň na téma zastoupení žen ve vrcholové politice.

Graf č.14 Současné zastoupení mužů a žen (%) ve vrcholové politice ve Švédsku⁸¹



3.3.3 Rozdíly v odměňování

Na základě údajů Eurostatu dosahovaly ženy ve Švédsku v roce 2008 82,9 % platů mužů. V současnosti je ve švédské legislativě zákaz diskriminace v odměňování stanoven antidiskriminačním zákonem, který vešel v platnost v roce 2009 a který navazuje na novelu zákona o rovných příležitostech z roku 1994. Zákon stanovuje povinnost zaměstnavatelů:

- 1) každé tři roky provádět šetření rozdílů v odměňování a analyzovat je. Cílem šetření je zjistit, zda jsou rozdíly přímo nebo nepřímo spojené s pohlavím, a poukázat na rozdíly v odměňování prací stanovených jako rovnocenné nebo rozdíly v odměňování prací, které jsou považovány převážně jako ženské nebo naopak jako převážně mužské. Práce stejné hodnoty jsou určovány srovnáním znalostí a dovedností potřebných k výkonu zaměstnání, míry zodpovědnosti a pracovních podmínek. Šetření se zaměřuje také na zaměstnanecké výhody a bonusy.
- 2) každé tři roky sestavovat akční plán (pouze zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci). Jakékoliv nesrovnalosti musí být odstraněny nejpozději do 3 let. Zaměstnavatel je povinen vytvořit časový plán a odhad výše nákladů na

⁸¹ *Women and Men in Sweden: Facts and figures 2008* [online]. 1st edition. Sweden: Forecasting Institute, 2008 [cit. 2010-05-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.scb.se>. ISBN 978-91-618-1446-6>.

odstranění nesrovnalostí. Akční plán musí být vyhotoven ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

V porovnání s celonárodními statistikami práce přinášejí podnikové statistiky objektivnější údaje, které mohou dopomoci k odstranění diskriminace v odměňování. K dosažení větší rovnosti v odměňování ve Švédsku přispívá i fakt, že jsou mzdy určovány na základě společné dohody odborů a zaměstnavatelských organizací.

3.3.4 Kombinace práce a rodinného života

Finanční podpora rodiny⁸²

Dávka **porodného** není ve Švédsku vyplácena. Švédský systém nedefinuje **mateřskou dovolenou**, ale pouze **dovolenou rodičovskou**. Každý rodič má nárok na čerpání rodičovské dovolené po dobu 540 dnů, po kterou nemůže dostat z práce výpověď. **Placená rodičovská dovolená** může být čerpána maximálně po dobu 480 dní. Žena může dovolenou čerpat nejdříve 60 dní před plánovaným dnem porodu, muž může dovolenou čerpat dnem narození dítěte, resp. 10 dní ode dne porodu, protože mu po tuto dobu náleží nárok na **placenou otcovskou dovolenou**, kdy je mu vypláceno 80 % předchozí mzdy.

Pro potřeby vyplácení rodičovského příspěvku je toto období rozděleno na **dvě části**: v průběhu prvních 390 dní je rodiči vypláceno 80 % předchozího příjmu (min.180 SEK= 464 Kč, max. 874 SEK = 2 255 Kč) a zbylých 90 dní je vyplácená univerzální částka 180 SEK na den. Aby měl rodič nárok na rodičovský příspěvek ve výši 80 % předchozího příjmu, je nutné, aby jeho denní mzda činila minimálně 180 SEK po dobu 240 dní před narozením dítěte. V případě, že rodič tohoto limitu nedosáhl, je mu vyplácena univerzální částka 180 SEK po celou dobu trvání placené rodičovské dovolené.

Švédský systém rodičovské dovolené je velice flexibilní a přináší rodičům prostor pro snazší kombinaci práce a rodiny. Každý z rodičů má nárok na čerpání dovolené po dobu 240 dnů. Zda ji využijí v plné míře je na jejich vlastním uvážení pouze s přihlédnutím na zákonem stanovenou kvótu 60 dnů vyhrazenou pro každého z rodičů - ve Švédsku je toto období známé jako **období výměny táty za mámu**. V praxi může být systém využit následovně - rodiče se v péči střídají každý měsíc; otec se o dítě stará v pondělky, středy, pátky a matka zbývající dny; rodiče se rozhodnou, že budou pobírat pouze 50 % výše příspěvku po dobu 960 dnů. Možností je nespočet, podmínkou je vyčerpání rodičovské dovolené do 8 let věku dítěte.

82 KRÍŽKOVÁ, Alena, et al. Práce a péče. 1.vydání [s.l.] : SLON, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6. a <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3827/a/129894>

Od 1.7.2008 vešel v platnost tzv. bonus rovnosti. V nejvyšší částce je vyplácen těm rodičům, kteří o dítě pečovali rovnocenně dlouhou dobu, přičemž rodič, který momentálně o dítě nepečoval, docházel do zaměstnání. Toto opatření by mělo ještě zvýšit dobu rodičovské dovolené čerpané otci.

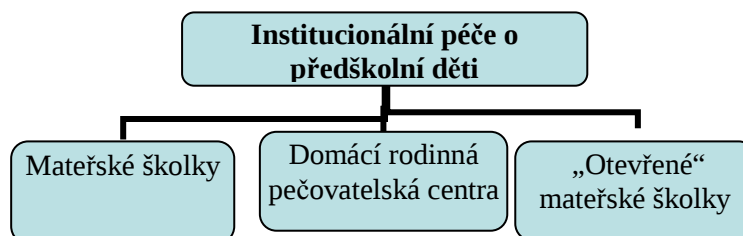
Alternativní formy zaměstnání

Ve Švédsku jsou alternativní formy zaměstnání využívány v daleko větší míře než je tomu v ČR. Přijetí zákona o rovných příležitostech v roce 1980 zaručilo ženám pečujícím o dítě nárok na zkrácenou pracovní dobu (o 25 %). V současnosti pracuje ve Švédsku na částečný úvazek 41,2 %⁸³ žen. Další alternativní formou zaměstnání je pružná pracovní doba, kterou v dnešní době nabízí více než polovina zaměstnavatelů ve Švédsku. Pružná pracovní doba umožňuje oběma rodičům volbu vhodné strategie při kombinaci práce a rodiny, kdy např. žena pracuje od 9:00 do 17:00 a muž od 7:00 do 15:00, čímž jim odpadá starost s odvozem a vyzvednutím dítěte z MŠ.

Sít' veřejných zařízení péče o předškolní děti⁸⁴

Švédský systém institucionální péče o předškolní děti spadá do kompetence Ministerstva školství a rozvoje. Od roku 1995 jsou zřizovateli místní samosprávy, které pro jejich provoz využívají státních grantů, vlastních zdrojů a rodičovských poplatků, jejichž výši si stanovují samosprávy samy. Stát stanovil pouze max. limit 3 % měsíčního příjmu rodičů. Rozsáhlý systém institucionální péče o předškolní děti uplatňovaný ve Švédsku splňuje barcelonské cíle v oblasti institucionální péče o předškolní děti. Celých 43 % dětí ve věku 0-2 let a 92 % dětí ve věku 3-6 let navštěvuje tato zařízení.

Schéma č.3 Organizace předškolní výchovy⁸⁵



Ze zákona má každý rodič nárok umístit své dítě do **MŠ** na určitý počet hodin. Rozsah hodin zákon stanovuje s ohledem na skutečnost, zda rodič pracuje na plný či

83< <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> navštíveno 10.6.2010

84 <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2098>> navštíveno 10.6.2010

85 <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2098/a/72442>> navštíveno 10.6.2010

částečný úvazek nebo zda celodenně studuje. Rodiče na rodičovské dovolené mohou své dítě umístit na max. 3 hodiny denně nebo 15 hodin týdně. Obrovským plusem jsou otevírací hodiny, které jsou přizpůsobeny potřebám rodičů, a výjimkou nejsou otevírací hodiny během školních prázdnin. Kromě MŠ uznává švédská legislativa i formu **Domácích rodinných pečovatelských center**, které jsou využívány rodinami, které bydlí daleko od MŠ. Principem této alternativní formy péče o předškolní děti je, že pečovatel dochází do domácího prostředí dítěte.

Zhodnocení rodinné politiky ve Švédsku

Délka rodičovské dovolené ve Švédsku umožňuje ženám i mužům udržet krok s vývojem ve svém oboru, k čemuž přispívá i rozsáhlé využívání alternativních forem zaměstnání. Vyplácením rodičovských dávek odvozených ze mzdy stát přispívá k odstranění genderových stereotypů - muži zůstávají častěji na rodičovské. Podporou aktivního otcovství a zavedením kvót se snižuje znevýhodněné postavení ženy na trhu práce v období rodičovství. Flexibilní nastavení rodičovské dovolené spolu s dostatečným institucionálním zajištěním péče o předškolní děti navíc usnadňuje kombinaci práce a rodiny.

4 Doporučení pro ČR podle vzoru Švédska

V této kapitole se zabývám možnostmi zlepšení v oblasti rovnoprávnosti mužů a žen v ČR. Doporučení budou vycházet z příkladů dobré praxe využívané ve Švédsku. Podobně jako v předchozích kapitolách svou pozornost zaměřím na kulturně-historickou, politicko-právní a ekonomickou oblast. Účelem této kapitoly není přinést vyčerpávající řešení problematiky rovnoprávnosti žen a mužů v ČR, ale posoudit využitelnost opatření používaných ve Švédsku, tedy v zemi s nejdelší historií vedení politiky rovných příležitostí na světě.

4.1 Doporučení ke kulturně-historické situaci

Období komunistického režimu umocnilo genderové stereotypy o rolích ženy a muže, které v české společnosti přetrvávají dodnes. V období transformace z komunistického na kapitalistický režim byly myšlenky 2.vlny feminismu vnímány jako „novota“ ze zahraničí. Nové kariérní možnosti pro ženy, které s sebou přinesly, byly považovány za příčinu rozpadu tradičních rodinných hodnot a česká společnost je nikdy zcela neakceptovala. Změnu nepřinesl ani připravovaný vstup do EU, protože přístup politiků k genderové problematice se dá označit za čistě technokratický. Veškeré legislativní změny byly přijaty tzv. seshora (de jury), ale chybělo jejich faktické přijetí (de facto). Zásadním problémem také je, že myšlenky rovnoprávnosti jsou vnímány jako boj žen o posty, které do této doby náležely mužům.

Žijeme ve věku informatizace, proto navrhuji, aby vláda zřídila komisi, která by prostřednictvím médií propagovala kampaň s cílem upozornit na problematiku genderové rovnosti, protože se domnívám, že v ČR je známa pouze úzkému okruhu lidí. Po vzoru Švédska navrhuji, aby celá kampaň byla založena na myšlence spolupráce obou pohlaví k dosažení společného cíle - rovnoprávnosti obou pohlaví. Je potřeba zdůraznit, že rovnoprávnost je i mužskou otázkou. Pokud má tedy žena získat rovnocenné postavení na trhu práce a převzít tak část odpovědnosti muže, je naopak důležité, aby muž převzal část odpovědnosti za péči o domácnost a rodinu. Kampaň by se proto měla zabývat nejen otázkami diskriminace žen v zaměstnání, platových rozdílů, skleněného stropu, segregace trhu, ale také problematikou aktivního otcovství. Dále navrhuji, aby vláda na kampani úzce spolupracovala s ženskými NNO, protože jsou to právě ony, které mají s genderovou problematikou v ČR největší zkušenosti. Proto by měla vláda spolupracovat např. v oblasti vzdělávání s organizací Žába na prameni, v oblasti vyššího zastoupení žen ve veřejných

funkcí s organizací Fórum 50 %, v oblasti vyššího zastoupení žen v manažerských funkcích s organizací Gender Studies o.p.s.. Dále navrhuji zřízení webové stránky jako rozcestníků všech informací týkajících se dané problematiky - zákony, projekty, akční plány, statistiky, kontakty, výzkumy, informační materiály, nabídka školení zástupců firem v genderové problematice. V ČR chybí dostatečné zastoupení kvalifikovaných odborníků, proto navrhuji, aby se genderová studia stala více nabízeným studijním oborem, protože v současnosti jej lze studovat pouze na Univerzitě Karlově v Praze a Masarykově univerzitě v Brně. Nově vzniklé obory/centra pro genderová studia by zároveň měla sloužit jako výzkumná základna financována z velké části státem. Činnost center by spočívala ve zkoumání genderových stereotypů na trhu práce a vývoji metod k odstranění rozdílů v odměňování či desegregaci trhu.

4.2 Doporučení k politicko-právní situaci

V této části se zabývám institucionálními a právními nedostatky zabezpečení politiky rovných příležitostí zmiňovanými ve Stínové zprávě v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008.⁸⁶

Současné institucionální zabezpečení v oblasti rovnosti žen a mužů v ČR je nedostačující. V rámci plnění mezinárodních závazků a s plánovaným vstupem ČR do EU byly sice vytvořeny některé institucionální články, chybí ovšem politická vůle k jejich plnému využití a rozvoji. I přes existující institucionální články, problémem zůstává jejich:

- 1) nízké rozhodovací pravomoci a viditelnost
- 2) nedostatečné lidské a finanční zdroje
- 3) nedostatečné znalosti genderové problematiky odpovědných osob

První nedostatky **institucionálního zabezpečení** politiky rovných příležitostí se projevují již na ministerské úrovni. V ČR neexistuje ministerstvo, které by řešilo výhradně problematiku genderové rovnosti. Tu v současnosti zajišťuje Ministerstvo pro lidská práva a menšiny, které ji ovšem nepovažuje za prioritní oblast s odůvodněním, že existují palčivější oblasti diskriminace. Pokud tedy vláda ČR chce brát otázku genderové rovnosti zodpovědně a dodržet povinnosti vyplývající z mezinárodních úmluv, měla by zřídit Ministerstvo pro genderovou rovnost podle vzoru Švédska. Ministerstvo by tak mělo pravomoc vynucovat dodržování pravidel a finančně sankcionovat jejich nedodržování. Ministr ve spolupráci s Oddělením rovnosti mužů a žen by byl pověřen vytvářením

86 <<http://www.proequality.cz>> navštíveno 12.6.2010

metodiky prosazování rovných příležitostí. Kompetence při prosazování politiky rovných příležitostí by se přitom netýkala pouze vládní úrovně, ale také soukromého, akademického a neziskového sektoru. Pokud bychom uvažovali v rámci současného institucionálního zabezpečení politiky rovných příležitostí v ČR, tyto kompetence by měly být v rukou Oddělení rovnosti žen a mužů, které by tak přestalo plnit funkci pouhého koordinátora a mělo pravomoci stanovovat konkrétní kritéria a termíny hodnocení. Dále by mohlo monitorovat, konzultovat a vynucovat implementaci národních priorit na jednotlivých úrovních či sankciovat za nedodržení stanovených závazků. Zároveň by mělo podněcovat vzájemnou výměnu zkušeností, navrhovat náplň práce jednotlivých rezortních pracovníků a zajišťovat proškolení členů vlády v problematice genderové rovnosti. V současnosti pracuje na každém ministerstvu 1 osoba na půl úvazku ve funkci Gender Focal Points. Tento stav je ovšem nedostačující a je potřeba navýšit počty Gender Focal Points na klíčových ministerstvech - MPSV, MV, MZV, MMR, MF.

Výrazným problémem je neexistence institucionálního zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů na krajské a místní úrovni. Podle vzoru Švédska by měla vláda uložit krajům povinnost založit poradní a pracovní orgány v rámci vedení kraje. Dále by měla být určena alespoň jedna osoba, která by byla pověřena vytvořením priorit pro daný kraj, účastnila by se setkání hejtmanů a starostů, spolupracovala by s místními neziskovými organizacemi a byla podřízena přímo náměstkovi hejtmána. Krajská úroveň by tak v podstatě kopírovala úroveň státní. Rada vlády společně s Oddělením rovnosti by pak měly vypracovat metodiku práce pro nově vzniklé orgány. Vzhledem k vlivu ÚP na odstranění genderových stereotypů na trhu práce doporučuji, aby na každém ÚP pracovala alespoň 1 osoba zodpovědná koordinací a poradenstvím v této oblasti. Rada hospodářské a sociální dohody, která slouží jako platforma pro sociální dialog mezi vládou, zaměstnavateli a odbory, by měla rovněž zřídit pracovní skupinu pro rovné příležitosti a zavázat se k využívání strategie gender mainstreamingu vzhledem k vlivu na zakotvení zásad rovných pracovních podmínek a rovnocenné odměny za práci v kolektivních smlouvách.

Vzhledem k nízké politické vůli a téměř nulové rozhodovací pravomoci příslušných orgánů, je v ČR **činnost ženských NNO** v oblasti genderové rovnosti zcela klíčová. Proto navrhuji zintenzivnění spolupráce zástupců ženských NNO v rámci poradních orgánů vlády. Je potřeba pozměnit status účasti zástupců NNO z dobrovolného na povinný a poskytnout jim náležitou finanční odměnu. Dále je potřeba zrovnoprávnit postavení zástupců NNO s postavením zástupců státní správy v poradních orgánech

zvýšením jejich počtu a přístupu k informacím. V oblasti financování NNO je potřeba uzákonit systém daňových asignací⁸⁷ a usnadnit individuální dárcovství. Po vzoru Švédska by mělo Oddělení pro rovnost žen a mužů ve spolupráci s MMR podporovat vznik Center pro ženy na úrovni krajů, která by spolupracovala s odborníky na genderovou rovnost na místní úrovni. Nesporná výhoda těchto center oproti NNO je jejich zaměření na aktuální potřeby v kraji.

I když se česká vláda zavázala k dodržování strategie **gender mainstreamingu** (přijetím CEDAW či vstupem do EU), není v současnosti dodržována. Proto je nezbytná změna. Navrhují následovat příklad Švédska, kde strategii využívají již od roku 1994 a inspirovat se jejich metodami aplikace. Zároveň je důležité, aby vláda a krajská úroveň při vytváření rozpočtu uplatňovala principy genderového rozpočtování.

Co se týče **právní úpravy**, hlavní nedostatky spatřuji v oblasti kombinace práce a rodiny, o kterých se zmiňuji níže. V rámci pracovního práva platí v ČR od roku 2009 antidiskriminační zákon. Ve Švédsku vyšel tento zákon v prvotní podobě (zákon o rovných příležitostech) již v roce 1980. Narozdíl od Švédska však zákon v ČR neukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet akční plány rovnosti žen a mužů, chybí povinnost mzdových šetření a vytváření podmínek ke kombinaci práce a rodinného života, především pak v oblasti alternativních forem zaměstnání. Proto navrhuji jeho doplnění o tyto opatření. Ve Švédsku má navíc Ombudsman právo provádět šetření dodržování těchto pravidel a v případě zjištění nedostatků se může obrátit na Komisi pro rovné příležitosti s žádostí o udělení finanční pokuty. Proto by v ČR měla být rozšířena pravomoc ombudsmana o možnost mediace (popř. zřízena Komise pro rovné příležitosti) nebo by měl být zřízen samostatný orgán pro rovnost, což je varianta, ke které se přiklání většina zástupci ženských NNO i bývalý ombudsman Otakar Motejl. Oběti diskriminace by se tak nemusely obracet na soud a čekat na náhradu v dlouhém soudním řízení, což může být jedním z důvodů, proč i přes současnou právní úpravu, je využití zákona v praxi nízké.

4.3 Doporučení k ekonomické situaci

Český i švédský trh práce je značně **segregovaný** především na úrovni **horizontální**, proto v tomto případě nelze doporučit osvědčené metody podle vzoru Švédska. Přesto se domnívám, že by se česká vláda měla ubírat podobným směrem jako švédská vláda a zřídit Komisi pro rovné příležitosti ve školách, jejímž úkolem je odstranit stereotypy při výběru

⁸⁷ vládní nástroj v rukách daňového poplatníka, který díky volbě cíluje předem státem stanovou část z jeho vlastní odváděné daňové povinnosti na existující veřejně prospěšné projekty

budoucího povolání. Při své činnosti by Komise měla spolupracovat s vysokými školami a zaměřit se prvotně na důvody preference určitých oborů dívkami. Zkoumat, do jaké míry je volba oboru dána osobním zájmem a do jaké míry naopak očekáváním rodiny či společnosti. Na základě zjištěných informací vyvinout metody vedoucí k odstranění těchto stereotypů. Při své činnosti by se Komise měla také zaměřit na propagaci oborů a předmětů, které nejsou dívkami preferovány. V rámci základního vzdělání by měly být vyvinuty způsoby, jak zatraktivnit technické obory (fyzika, matematika, IT) i dívkám.

V rámci **vertikální segregace** trhu rozlišujeme zastoupení žen v manažerských pozicích a zastoupení žen v politice. Zatímco **zastoupení žen v manažerských pozicích** je v ČR nízké podobně jako ve Švédsku, a nemohu tudíž navrhnout žádná opatření ke zlepšení situace po vzoru Švédska, co se týče zastoupení žen v politice je situace odlišná. Řešením nedostatečného **zastoupení žen v politice** může být zavedení neformálních kvót⁸⁸. Samozřejmě se jedná o řešení spíše krátkodobé, které by mělo pomoci zvýšit počet žen v politice. Poté, co budou ženy v politice respektovány, lze uvažovat o jejich zrušení. Nejedná se tedy o řešení všespasné a mělo by být doplněno dalšími opatřeními ve prospěch odstranění strukturálních nerovností v české společnosti. Jak uvádí Uhde⁸⁹: „*V západních zemích lze považovat zavedení kvót jako osvědčenou metodu, která nenarušuje demokratické principy rovnosti, ba naopak podporuje jejich důsledné prosazení.*“ Na základě zkušeností ze Švédska proto navrhuji využití zipového systému či systému parity. Rada pro rovnost žen a mužů by měla být pověřena vytvořením akčního plánu nejlépe ve spolupráci s organizací Fórum 50 %, jehož součástí by byla i kampaň na téma zastoupení žen ve vrcholové politice. Podceňovaná by neměla být ani intenzivnější spolupráce žen napříč politickým spektrem (networking).

Co se týče **rozdílů v odměňování**, česká vláda by se měla soustředit primárně na odstranění horizontální segregace trhu (viz.výše). I když zákon v ČR zakazuje diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, nedostatkem právní úpravy nejen v ČR ovšem je, že zákon samotný nemůže stanovovat kritéria pro hodnocení práce. Nedostatkem jsou i celonárodní statistiky práce, které nemají vypovídací schopnost o důvodech nerovností v odměňování a nedokáží určit, do jaké míry jsou odchylky způsobené objektivními důvody a do jaké míry se jedná o diskriminaci v odměňování. Proto po vzoru Švédska navrhuji legislativní zakotvení povinnosti zaměstnavatele:

88 v současnosti uplatňuje kvóty pouze Strana zelených

89 UHDE, Zuzana. Proč jsou kvóty strašákem?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, 7, 1, s. 6-12.

Dostupný také z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik07_1_2006.pdf>. ISSN 1213-0028.

- 1) každé tři roky provádět šetření rozdílů v odměňování práce stejné hodnoty a analyzovat je. Zaměřit se na posouzení hodnoty prací převážně vykonávané ženami a srovnat je s hodnotou prací převážně vykonávaných muži (např. pokladní x skladník). Zdůvodnit každé rozhodnutí o výši odměny. Zaměřit se také na zaměstnanecké výhody a bonusy.
- 2) každé tři roky sestavovat akční plán (pouze zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci) ve spolupráci se zaměstnanci. Akční plán musí obsahovat identifikaci nesrovnalostí, stanovení opatření pro jejich odstranění, časový plán a odhad výše nákladů na odstranění. V případě nesplnění podmínek bude udělena sankce odstupňovaná podle výše ročního obratu.

Cílem je stanovení rozdílů mezi pracovními činnostmi, a tím získání podkladu pro stanovení tarifní stupnice. K lepší situaci v ČR nepřispívá ani fakt, že výše mzdy je většinou založena na individuálním rozhodnutí zaměstnavatele narozdíl od Švédska, kde je výše mzdy výsledkem kolektivního vyjednávání na úrovni celonárodní i individuální. Veškeré informační materiály popisující základní metody šetření rozdílů v odměňování, návody k hodnocení prací stejné hodnoty, speciální programy usnadňující šetření či nabídka školení v této oblasti by měly být dostupné z webových stránek Oddělení rovnosti žen a mužů Ministerstva pro lidská práva a menšiny.

Největší nedostatky přispívající k nerovnému postavení ženy na trhu práce má ČR v oblasti opatření ke snazší **kombinaci práce a rodiny**. Zaměstnavateli bývají ženy s dětmi považovány za rizikovější pracovní sílu a zprostředkovaně je tato diskriminace uplatňována i na ty ženy, které děti zatím nemají. Znevýhodněné postavení ženy na trhu práce v důsledku péče o dítě má vliv na vertikální segregaci trhu a rozdíly v odměňování. Promyšlená koncepce rodinné politiky by měla být založena na:

- 1) flexibilním systémem rodičovské dovolené vyhovujícím potřebám rodičů
- 2) dostatečné institucionální péči o předškolní děti
- 3) alternativních formách zaměstnání

Neméně důležitá je podpora aktivního otcovství. Důvody jsou především následující:

- 1) vyšší zapojení otců do péče o děti může přispět k odstranění stereotypů o rolích ženy a muže ve společnosti, snížit tak nerovné postavení ženy a muže na trhu práce. Zaměstnavateli zároveň poskytne možnost vybrat si tu nejkvalifikovanější pracovní sílu bez ohledu na rizikovost.

- 2) pro ženy nebude tak obtížné vrátit se do zaměstnání. Stát tak předejde riziku nižší zaměstnatelnosti a zatížení v podobě vyplácení sociálních dávek.

Na základě zkušeností ze Švédska shrnutých v tabulce č.6 navrhuji následující změny.

Tabulka č. 7 Systém mateřské/rodičovské dovolené v ČR a ve Švédsku

	Mateřská dovolená	Otcovská dovolená	Rodičovská dovolená
ČR	standardně 28 týdnů 60 % denního vyměřovacího základu		třírychlostní dovolená: ▪ 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte ▪ 7 600 Kč do 36 měsíců věku dítěte ▪ 7 600 Kč do 21 měsíců věku dítěte, poté 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte
Švédsko		10 dní 80 % platu	480 dní - 390 dní 80 % platu, 90 dní 180 SEK na den 60 dní otcovská kvóta, 60 dní mateřská kvóta

1) Délka rodičovské dovolené 24 měsíců, s plným rodičovským příspěvkem 18 měsíců.

ČR má nejdelší rodičovskou dovolenou v EU. Jejím zkrácením by se snížilo riziko horší zaměstnatelnosti žen po skončení rodičovské dovolené. Zároveň se však domnívám, že snížení rodičovské dovolené na 1,5 roku by bylo příliš razantním krokem, proto navrhuji nejkratší variantu třírychlostní rodičovské dovolené. O postupném snižování by se dalo uvažovat až po získání zkušeností s tímto modelem.

2) Po dobu 18 měsíců vyplácení rodičovského příspěvku ve výši 80 % předchozího průměrného platu pobíraného po 12 měsíců předcházejících nástupu na rodičovskou dovolenou (max. částka = 1,5 násobek hrubé průměrné mzdy). Po dobu následujících 6 měsíců navrhuji univerzálně vyplácenou částku ve výši 5 000 Kč.

Pokud bude rodičovský příspěvek odvozen ze mzdy, může motivovat muže k čerpání rodičovské dovolené, protože obvykle jsou to právě oni, kdo pobírají

vyšší plat. Zkrácením rodičovské dovolené na 2 roky, lze vyplácet rodičovský příspěvek ve výši 80 % aniž by se výrazně zvýšily náklady pro stát.

Srovnávací příklad: Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou vydělávala žena 15 tis.Kč měsíčně.

a) nový model rodičovské dovolené - 18 měsíců 80 % předchozího platu a 6 měsíců univerzální částka ve výši 5 000 Kč.

18 měsíců: $15\,000\text{ Kč} \times 0,8 = 12\,000\text{ Kč/měsíc}$

$12\,000\text{ Kč} \times 18 = 216\,000\text{ Kč}$ za dobu rodičovské dovolené

6 měsíců: $5\,000\text{ Kč} \times 6 = 30\,000\text{ Kč}$ za celou dobu rodičovské dovolené

Celková suma: 246 000 Kč

b) současný model - 6 měsíců mateřské dovolené (60 % předchozí mzdy); 3-letá varianta

mateřská dovolená: 48 060 Kč

rodičovská dovolená: $7\,600\text{ Kč} \times 30 = 228\,000\text{ Kč}$

Celková suma: 276 000 Kč

3) Zavedení kvóty čerpání rodičovské dovolené pro otce i matku po dobu 2 měsíců.

O zavedení kvót lze uvažovat až poté, co budou vytvořeny vhodné podmínky kombinace práce a rodiny, změněn systém vyplácení rodičovského příspěvku a problematika aktivního otcovství se dostane do povědomí národa.

4) Flexibilní čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku.

Možnost rozložení čerpání rodičovské dovolené a příspěvku do 8 let věku dítěte (čerpání např. v době nástupu dítěte do školy). Možnost čerpání podle potřeb - např. matka bude čerpat volno v pondělky, středy, pátky, otec v ostatní dny.

5) Daňové zvýhodnění, tzv. bonus rovnosti.

Možnost získání slevy na dani v závislosti na rovnoměrném čerpání rodičovské dovolené. Slevu bude možno uplatnit pouze v případě, že druhý rodič bude docházet do práce.

6) Zrušení mateřské dovolené a nahrazení rodičovskou dovolenou. Zavedení otcovské dovolené.

Délka otcovské dovolené by činila 10 dní po narození dítěte. Muži by byla proplácena částka činící 80 % jeho předchozí mzdy.

Z tabulky č.8 je patrné, že v ČR je nedostatečné zajištění **institucionální péče** především pro děti do 3 let.

Tabulka č. 8 Míra využití institucionální péče o předškolní děti a částečných úvazků v ČR a Švédsku

	0-2	3-6	Ženy pracující na částečný úvazek
ČR	2 %	78 %	9,2 %
Švédsko	43 %	92 %	41,2 %

V souvislosti s mnou navrhovaným snížením délky rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte bude nezbytné tuto situaci řešit. Proto navrhuji následující změny:

- 1) Po vzoru Švédska legislativně zakotvit nárok na předškolní péči pro každé dítě. Rozsah hodin se stanoví podle skutečnosti, zda rodič studuje, pracuje na částečný úvazek či plný úvazek.
- 2) Vznik kombinovaných zařízení jeslí a MŠ, jesle by tak spadaly do působnosti Ministerstva školství (v současnosti podléhají Ministerstvu zdravotnictví) a i na ně by se vztahovaly dotace v oblasti podpory vzdělávacích zařízení. Rodiče by tak nemuseli platit vysoké poplatky jak je tomu v současnosti. Do 2 let věku dítěte by měli rodiče nárok umístit své dítě do těchto zařízení na max. 5 dní v měsíci bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek a od 2 let věku dítěte pak neomezeně.
- 3) Financování těchto zařízení dle modelu stát + obec + rodiče, což by vyžadovalo zavedení povinných rodičovských příspěvků v max. výši 3 % příjmů rodičů.
- 4) Snížení čerpání dovolené během letních prázdnin učiteli/kami na 6 týdnů (zbylé 2 týdny během roku). Okolní obce se pak během prázdnin v čerpání dovolené prostrídají a dítě může být umístěno přes celé prázdniny vždy v jednom z těchto zařízení. Z důvodu prodloužení provozní doby během roku by mohla být zaměstnána učitelka/učitel na poloviční úvazek.
- 5) Legislativně zakotvit alternativní formy péče, např. institut vzájemné rodičovské výpomoci.

Z tabulky č.8 je patrné, že v porovnání se Švédskem je práce na částečný úvazek ženami v ČR využívána velice málo, i přesto že je pro rodiny s dětmi přístup k **alternativním formám zaměstnání** klíčovým prvkem při vytváření strategií kombinace

práce a rodiny. Stát by se měl snažit vhodnými prostředky změnit odmítavý přístup českých zaměstnavatelů, kteří považují práci na částečný úvazek primárně za komplikaci než přínos. Jako poměrně vhodné opatření se zde jeví snížení procentní sazby na sociální pojištění za tyto zaměstnance, resp. rodiče pečující o dítě. Jako nejvhodnější strategie se mi jeví využití práce na částečný úvazek v době čerpání rodičovské dovolené či krátce po ní, proto bych navrhovala snížení hranice z 15 let věku dítěte na 8 let věku dítěte, jak je tomu ve Švédsku. Hranici 8 let zde uvádím proto, že koresponduje s návrhem na možnost čerpání rodičovské dovolené až do 8 let věku dítěte. Delší hranici nepovažuji za vhodné řešení, protože částečný pracovní úvazek by měl ženě pomoci v době, kdy je to nezbytně nutné a kdy je péče o dítě nejintenzivnější. Výhrady k delšímu využívání částečných pracovních úvazků mám ve skutečnosti, že je v současnosti době stále více diskutován jejich vliv na horizontální segregaci trhu, zpomalený kariérní postup a nezanedbatelný je také vliv na výši důchodu. Hranice 15 let by mohla být uzákoněna v souvislosti s pružnou pracovní dobou, která by umožnila oběma rodičům volbu vhodné strategie kombinace práce a rodiny.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem si kladla za cíl navrhnout opatření ke zlepšení genderové problematiky v České republice. Metodou k dosažení cíle mi bylo srovnání se Švédskem.

V první kapitole jsem popsala základní teoretická východiska potřebná pro pochopení praktické části, ve které jsem se zabývala situací v oblasti kulturně-historického vývoje, politicko-právního zázemí a ekonomickou analýzou v České republice a ve Švédsku. V poslední kapitole praktické části jsem popsala konkrétní opatření pro Českou republiku po vzoru Švédska, čímž se mi podařilo naplnit cíle bakalářské práce.

Největším problémem, se kterým jsem se při psaní bakalářské práce potýkala, bylo zveřejnění mnoha potřebných dat a dokumentů pouze ve švédském jazyce. I přesto se mi podařilo shromáždit podstatné informace, které mě utvrdily v domněnce, že následování příkladu země s největšími zkušenostmi v oblasti genderové problematiky je vhodnou cestou, kterou by se Česká republika měla v budoucnu ubírat.

Jedním ze zásadních závěrů, ke kterým jsem v bakalářské práci dospěla, je nutnost změny vzorců nahlížení na genderovou problematiku v české společnosti. Je potřeba uvědomit si, že rovnoprávnost žen a mužů není pouze ženskou otázkou, ale také mužskou otázkou. Proto by měla být problematika prezentována jako spolupráce obou pohlaví k dosažení společného cíle, nikoliv jako snaha žen nahradit muže v postech, které do té doby obsazovali pouze oni. Jen tak bude společnost ochotna k veřejné diskuzi např. v otázce aktivního otcovství, která se v současnosti potýká v české společnosti s malým zájmem. Domnívám se, že právě změna myšlení může podpořit vůli ke zlepšení situace v oblasti institucionálního zabezpečení, které se i přes svou existenci potýká s nízkou rozhodovací pravomocí a viditelností či nedostatečnými lidskými a finančními zdroji. Je potřeba řešit neexistující krajské zabezpečení agendy genderové rovnosti, které by přineslo konkrétní řešení aktuálních potřeb v daném kraji. Stejně tak je nutné změnit nedostatečné zastoupení žen v politice zavedením neformálních kvót, rozdíly v odměňování zavedením povinnosti zaměstnavatele provádět šetření mzdových rozdílů ve firmě či přehodnotit rodinnou politiku, která má v České republice negativní vliv na pracovní kariéru ženy. Konkrétně by měla být přijata opatření ke snížení délky rodičovské dovolené, zvýšení institucionální péče o předškolní děti a nabídky alternativních forem zaměstnání.

Napsání bakalářské práce pro mě nebylo obohacením pouze na úrovni akademické, neboť věřím, že mnohé využiji i ve svém budoucím profesním životě.

Resumé

The topic of my bachelor thesis is “The Analysis of Women’s Employment in the Czech Republic by Comparing it with Sweden”. The main reason why I have chosen this topic is rather practical. I hope that information I have found will be useful for my future career.

The aim of my bachelor thesis is to assess if the principles of gender policy used in Sweden are applicable in the Czech Republic. Therefore, my aim is not to provide a complex gender solution for the Czech Republic but rather follow the example of Sweden. The reason I have chosen Sweden is that the country has the longest experience in active promotion of gender policy in the world.

The whole bachelor thesis is designed to provide its readers with a complex view on gender issues. First part of the thesis is devoted to theoretical knowledge needed for further understanding of the practical part which is divided into three areas. In those areas, information from cultural-historic, political and economic sphere is presented. Initial part concentrates on the Czech Republic, following one on Sweden and the final part provides solutions for the Czech Republic following the example of Sweden in all those three areas mentioned above.

I wish, conclusions of my work would contribute to better solutions of gender issues in the Czech Republic.

Seznam tabulek, grafů a schémat

Tabulky

Tabulka č. 1 Vybrané neziskové organizace genderové rovnosti v České republice....	20
Tabulka č.2 Klasifikace dle postavení v zaměstnání v ČR za rok 2008 (CZ-ICSE).....	57
Tabulka č.3 Třírychlostní model rodičovské dovolené v ČR.....	28
Tabulka č.4 Síť veřejných zařízení péče o předškolní děti v období 1990 - 2009.....	30
Tabulka č.5 Míra zaměstnanosti vdaných žen v letech 1960-1980	33
Tabulka č.6 % dětí umístěných v institucích péče o předškolní děti v letech 1972 - 2007.....	34
Tabulka č. 7 Systém mateřské/rodičovské dovolené v ČR a ve Švédsku.....	49
Tabulka č. 8 Míra využití institucionální péče o předškolní děti a částečných úvazků v ČR a Švédsku.....	51

Grafy

Graf č.1 Vývoj populace Evropy dle věkových skupin.....	10
Graf č.2 Podíl počtu žen v NH podle KZAM za rok 2008.....	57
Graf č.3 Distribuce žen dle sektorů v ČR za rok 2008.....	57
Graf č.4 Zaměstnanost žen dle sektorů v ČR 2008.....	58
Graf č.5 Odvětvová klasifikace zaměstnání v ČR za rok 2008.....	58
Graf č.6 Současné zastoupení mužů a žen (%) ve vrcholové politice v ČR.....	58
Graf č.7 Institucionální péče o děti do 2 let v EU v roce 2005.....	30
Graf č. 8 Předškolní institucionální péče o děti starší 3 let v EU v roce 2005.....	30
Graf č.9 Rodičovská dovolená čerpaná muži v letech 1974-2007 (%)......	34
Graf č.10 Zaměstnanci v NH (ženy) podle KZAM za rok 2008.....	59
Graf č.11 Distribuce žen dle sektorů ve Švédsku za rok 2008.....	59
Graf č.12 Zaměstnanost žen dle sektorů ve Švédsku za rok 2008.....	59
Graf č.13 Odvětvová klasifikace zaměstnání ve Švédsku za rok 2008.....	60
Graf č.14 Současné zastoupení mužů a žen (%) ve vrcholové politice ve Švédsku 1972 - 2007	39

Schémata

Schéma č. 1 Model aplikace genderové rovnosti.....	11
Schéma č. 2 Instituce EU v oblasti rovných příležitostí mužů a žen.....	23
Schéma č. 3 Organizace předškolní výchovy.....	41

Seznam zkratk

AT	Rakousko
AV	Akademie věd
BE	Belgie
CEDAW	The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women = Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
CY	Kypr
CZ-ICSE	International Classification of Status in Employment = Klasifikace postavení v zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DE	Německo
DK	Dánsko
EE	Estonsko
ES	Španělsko
EU	Evropská unie
FI	Finsko
FR	Francie
HU	Maďarsko
IE	Irsko
IT	informační technologie
IT	Itálie
LT	Litva
LV	Lotyšsko
MF	ministerstvo financí
MMR	ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ	mateřská škola
MT	Malta
MV	ministerstvo vnitra
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
NH	národní hospodářství
NL	Nizozemí
NNO	nevládní neziskové organizace
NO	Norsko
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností
OSN	organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PL	Polsko
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
PT	Portugalsko
SE	Švédsko
SEK	švédská koruna
SI	Slovinsko
SK	Slovensko
UK	Ukrajina
USD	americký dolar

Přílohy

Příloha č.1

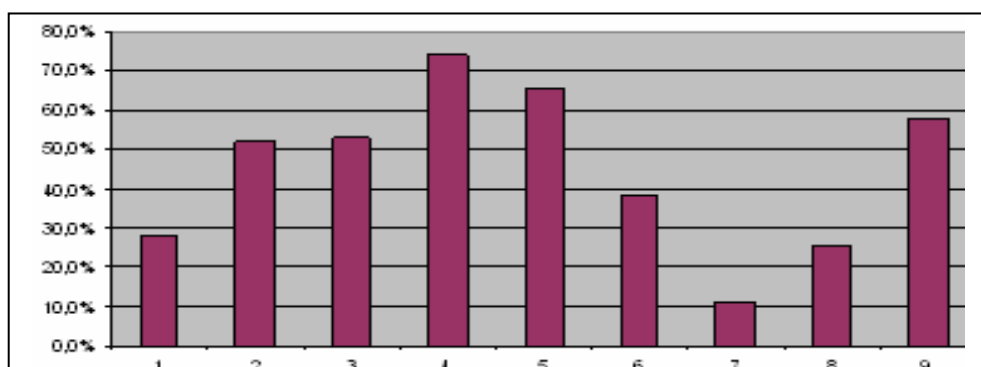
Česká republika

Tabulka č.2 Klasifikace dle postavení v zaměstnání v ČR za rok 2008 (CZ-ICSE)

Kategorie	Celkem	Ženy	Podíl žen	Distribuce žen
Zaměstnanci	4 183,7	1 907,9	45,6%	89,2%
Zaměstnavatelé	178,7	40,4	22,6%	1,9%
Pracující na vlastní účet	596,3	164,8	27,6%	7,7%
Členové produkčních družstev	12,1	4,1	34,1%	0,2%
Pomáhající rodinní příslušníci	31,5	21,9	69,7%	1,0%
Celkem	5 002,4	2 139,2		100,0%

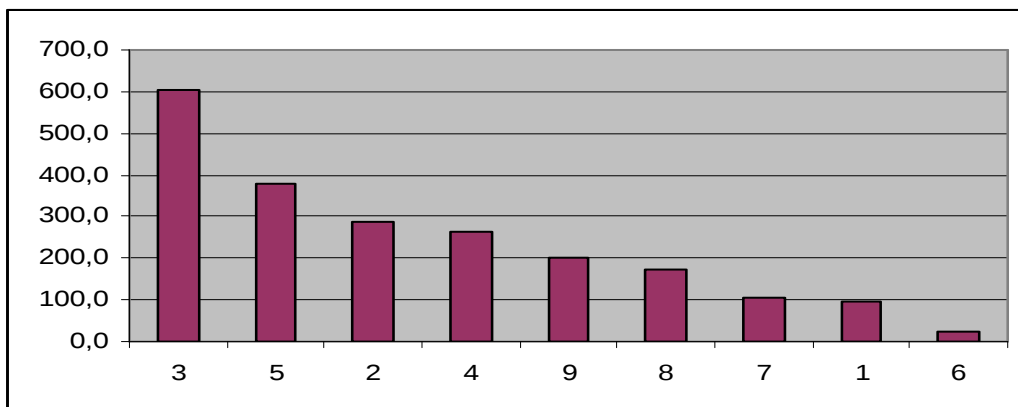
pozn. počet v tisících osob

Graf č.2 Podíl počtu žen v NH podle KZAM za rok 2008

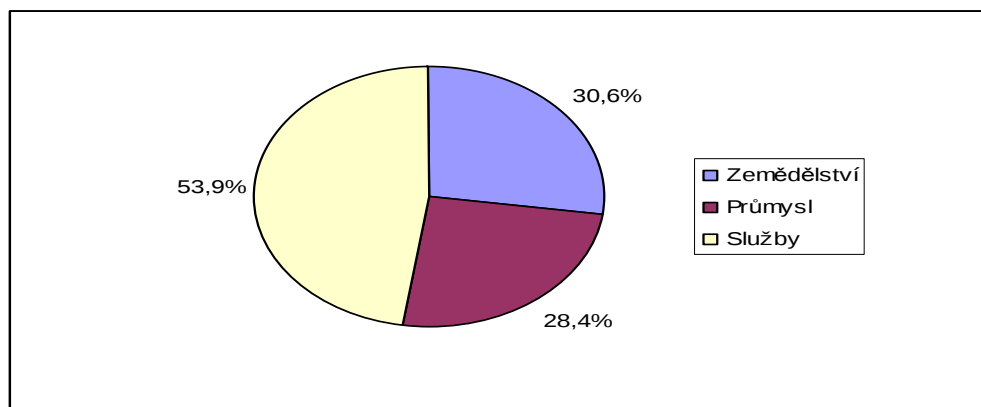


1. Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, 2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci, 4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě, 6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7. Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé, 8. Obsluha strojů a zařízení, 9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

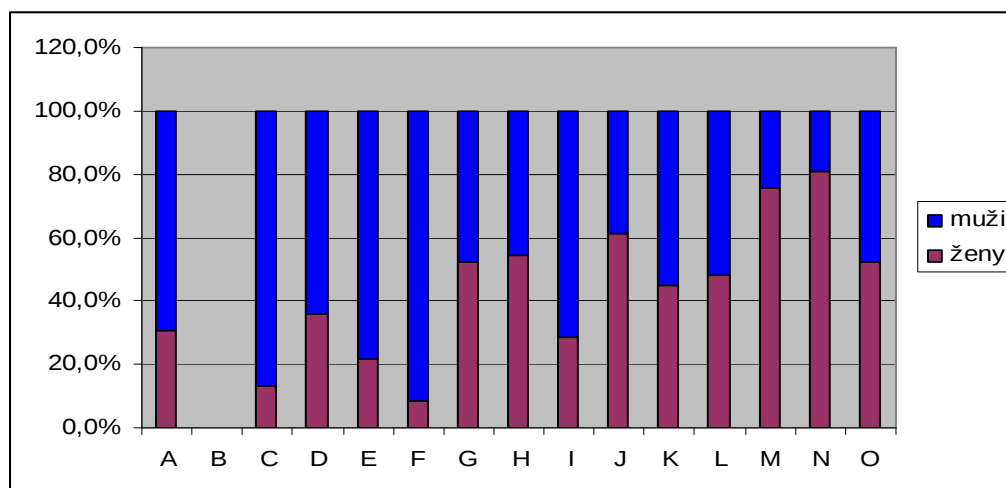
Graf č.3 Distribuce žen dle sektorů v ČR za rok 2008



Graf č.4 Zaměstnanost žen dle sektorů v ČR za rok 2008



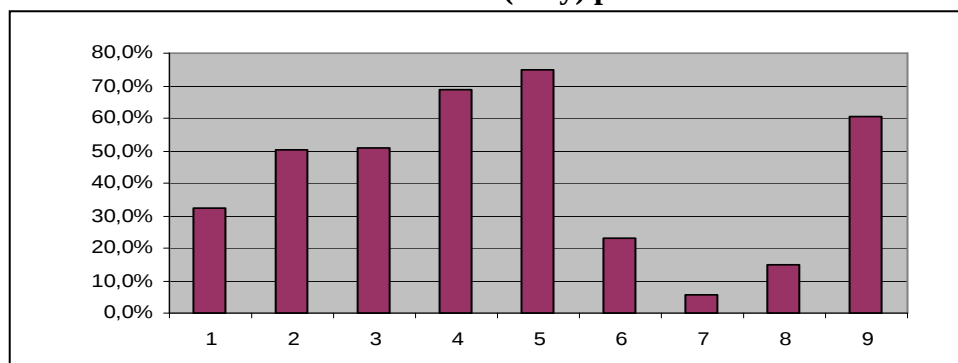
Graf č.5 Odvětvová klasifikace zaměstnání v ČR za rok 2008



A Zemědělství, myslivost a lesnictví, **B** Rybolov a chov ryb, **C** Těžba nerostných surovin, **D** Zpracovatelský průmysl, **E** Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, **F** Stavebnictví, **G** Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží, **H** Ubytování a stravování, **I** Doprava, skladování a spoje, **J** Finanční zprostředkování, **K** Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti, **L** Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp., **M** Vzdělávání, **N** Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti, **O** Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

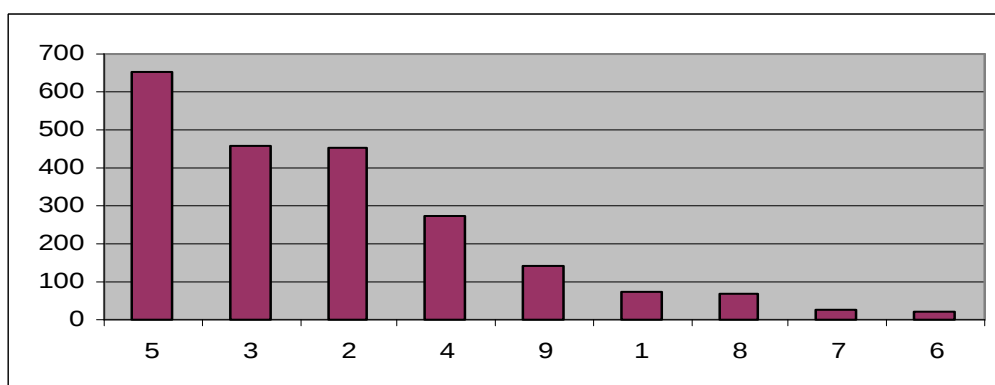
Švédsko

Graf č.10 Zaměstnanci v NH (ženy) podle KZAM za rok 2008

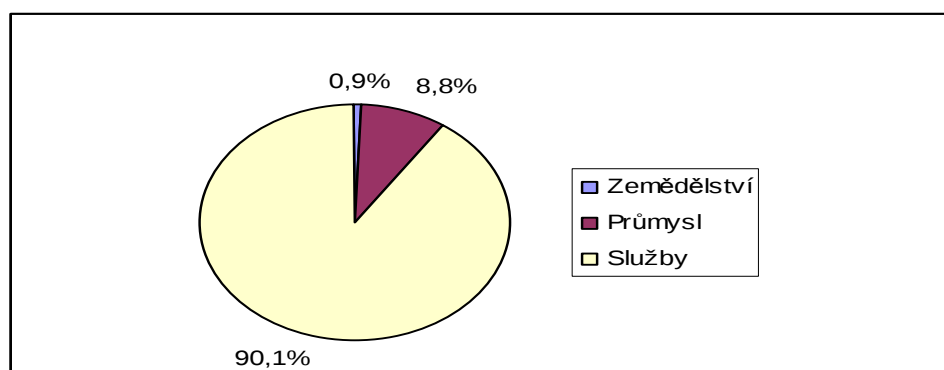


1. Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, 2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci, 4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě, 6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7. Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé, 8. Obsluha strojů a zařízení, 9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

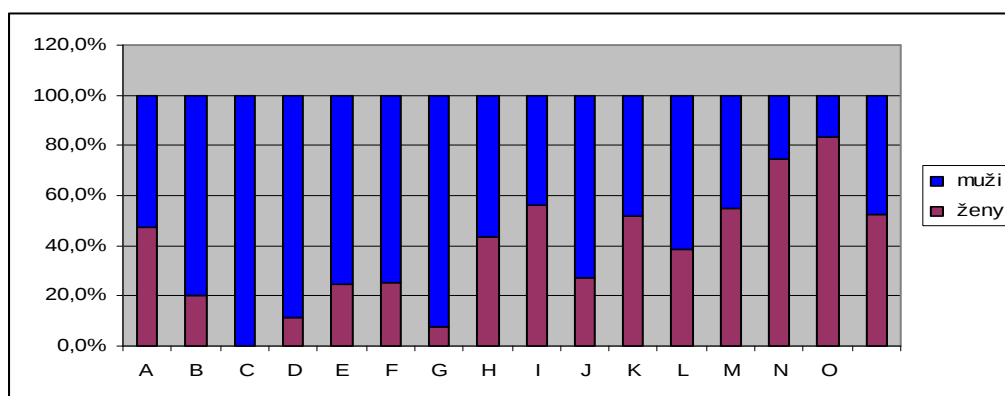
Graf č.11 Distribuce žen dle sektorů ve Švédsku za rok 2008



Graf č.12 Zaměstnanost žen dle sektorů ve Švédsku za rok 2008



Graf č.13 Odvětvová klasifikace zaměstnání ve Švédsku za rok 2008



A Zemědělství, myslivost a lesnictví, **B** Rybolov a chov ryb, **C** Těžba nerostných surovin, **D** Zpracovatelský průmysl, **E** Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, **F** Stavebnictví, **G** Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží, **H** Ubytování a stravování, **I** Doprava, skladování a spoje, **J** Finanční zprostředkování, **K** Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti, **L** Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp., **M** Vzdělávání, **N** Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti, **O** Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

Seznam pramenů a použité literatury

Tištěné zdroje:

[1] APPELTOVÁ, Michaela , et al. *Gender a demokracie:1989-2009*. Editorka Linda Sokačová. 1. vyd. Praha : [s.n.], 2009. 112 s. Vydalo Gender Studies, o.p.s. Dostupný z WWW: <<http://www.genderstudies.cz/>>. ISBN 80-86520-64-1

[2] ČERMÁKOVÁ, M., H.HAŠKOVÁ, A. KŘÍŽKOVÁ, M.LINKOVÁ, H.MAŘÍKOVÁ *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, ISBN 80-7330-026-5

[3] FURST, Gunilla. *Sweden:The Equal Way*. Sweden Institute, 1999. 99s. ISBN 9152005771

[4] HUŇKOVÁ, Markéta, RYTÍŘOVÁ, Kristýna, NAVRÁTILOVÁ, Jolana. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2. aktualiz. vyd. Brno : NESEHNUTÍ, 2005. 21 s. Dostupný z WWW: <http://nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf>. ISBN 80-903228-1-6.

[5] KŘÍŽKOVÁ, Alena, et al. *Práce a péče*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 162 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 18. ISBN 978-80-86429-94-6.

[6] MAŘÍKOVÁ, Hana. *Proměny současné české rodiny : Rodina-gender-stratifikace*. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2001. 170 s. Studie. ISBN 80-85850-93-1

[7] PLESKOVÁ, Kateřina, et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 3 aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2008. 50 s. ISBN 978-80-87217-01-6

[8] ŠOLCOVÁ, Miroslava. *Postavení ženy v socialistické společnosti*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Socialistické akademie ČSSR, 1984. 156 s. Klasifikace lc: HQ1610.3 .S67 1984.

Studie:

[9] KRAUSE, Danica. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu : moderní společnost a její proměny: gender v managementu : dílčí studie*. Praha : VÚPSV, 2005

[10] SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHALOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny : Gender v managementu*. 1. vyd. Praha : [s.n.], 2006. 26 s. Vydal: VÚPSV Praha. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi_Su.pdf >. ISBN 80-87007-12-3.

[11] ASKLÖF, Cecilia, et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. MPSV, Praha 2003

[12] ČERMÁKOVÁ, Marie. Demografický vývoj v České republice a jeho sociální, ekonomické a kulturní dopady na život žen. Working Papers 7/2005, Praha 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.fesprag.cz>>

Odborné časopisy:

[13] HAŠKOVÁ, Hana . Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. *GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM*. 2005, roč. 6, č. 1, s. 22-27. ISSN 1213-0028. Dostupný z WWW: http://www.genderonline.cz/download/Rocnik06_1_2005.pdf

[14] HENDLOVÁ, Tereza. Proč česká vláda potřebuje genderový audit. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2008, roč. 9, č. 1, s. 8-15. ISSN 1213-0028. Dostupný z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik09_1_2008.pdf>.

[15] KRÍŽKOVÁ, Alena. Nezájem pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti v období před vstupem ČR do EU. *GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM*. 2006, roč. 7, č. 2, s. 37-41. ISSN 1213-0028. Dostupný z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik07_2_2006.pdf>.

[16] KRÍŽKOVÁ, Alena ; PENNER, Andrew M. ; PETERSEN, Trond . Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2008, 9, 2, s. 55-66. Dostupný také z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik09_2_2008.pdf>. ISSN 1213-0028.

[17] NEŠPOROVÁ, Olga . Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, roč. 7, č. 1, s. 32-36. ISSN 1213-0028. Dostupný z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik07_1_2006.pdf>

[18] UHDE, Zuzana. Proč jsou kvóty strašákem?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, 7, 1, s. 6-12. Dostupný také z WWW: <http://www.genderonline.cz/download/Rocnik07_1_2006.pdf>. ISSN 1213-0028>.

Elektronické zdroje:

[19]<<http://www.genderonline.cz>>

[20]<<http://www.mpsv.cz>>

[21]<<http://www.czso.cz>>

[22]<<http://www.euroskop.cz>>

[23]<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418>>

[24]<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>

[25]<<http://www.vupsv.cz>>

- [26]<<http://www.un.org> >
- [27]<<http://www.vlada.cz>>
- [28]<<http://www.proequality.cz>>
- [29]<<http://www.osops.cz>>
- [30]<<http://eur-lex.europa.eu>>
- [31]<<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>>
- [32]<<http://www.se2009.eu>>
- [33]<<http://www.vlada.cz>>
- [34]<<http://www.snem.cz>>
- [35]<<http://sweden.gov.se>>
- [36]<<http://www.auroravoice.com/default.asp>>
- [37]<<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz> >
- [38]<<http://padesatprocent.cz>>
- [39]<<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp>>
- [40]<<http://www.scb.se> >
- [41]< <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>>
- [42] <<http://www.blf.cz>>